
BIBLIOTHECA ALEXANDRINA
مكتبة الإسكندرية
العمالة والتنمية
عمالة الشباب
الدكتور محسن يوسف
الدكتور إسماعيل سراج الدين

العمالة والتنمية

عمـالة الشـباب

الدكتور محســن يوســف

الدكتور إسماعيل سـراج الدين

الإخراج الفني : عاطف عبد الغني

مقـــدمة

منذ سنوات عديدة بدأ المجتمع الدولي التنبه إلى بعض القضايا الحساسة التي تواجه العالم مثل قضايا السكان وحقوق المرأة والحفاظ على البيئة والاهتمام بالطفل وغيرها من المشكلات التي تتطلب حلاً جماعيًا من جميع الدول.

ويعتبر مؤتمر عمالة الشباب من بين هذه التجمعات الدولية التي تناقش المشكلات الحساسة والتي تتطلب إجراء مناقشة واسعة للسياسات المطلوبة لمواجهة هذه المشكلة وعرضاً لبعض الأفكار العملية التي يمكن ترجمتها إلى خطط عمل محددة من قبل جميع دول العالم وذلك من خلال تأسيس شراكات بين الحكومات الرسمية والمنظمات غير الحكومية ومنظمات المجتمع المدني والهيئات الدولية والإقليمية والمحلية وغيرها بقصد توجيه الانتباه والطاقات للتعامل مع ظاهرة البطالة بين الشباب وكذلك توجيه انتباه وسائل الاتصال والإعلام إلى هذه المشكلة وخلق وعي عام بخطورة ظاهرة البطالة بين الشباب على كل المستويات المحلية والوطنية والإقليمية والعالمية وذلك من خلال حملة عالمية مكثفة في جميع أنحاء العالم بدأت مع عقد مؤتمر عمالة الشباب الذي استضافته الحكومة المصرية تحت رعاية السيدة الفاضلة **سوزان مبارك** حرم رئيس الجمهورية وعقد في مكتبة الإسكندرية في شهر سبتمبر عام ٢٠٠٢.

ويزداد الاعتراف حاليا في جميع أنحاء العالم بأهمية الشباب في تشكيل مستقبل العالم بالإضافة إلى ضرورة توفير المناخ اللازم وإعطاء الفرصة للشباب للمشاركة في مختلف الجوانب الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية وذلك لأن التقدم في مختلف هذه الجوانب يعتمد إلى حد كبير على مشاركة وإسهام الشباب فالشباب في كل دول العالم يعتبر من أهم العناصر البشرية في سبيل إحداث التطور والتغير الاجتماعي والتنمية الاقتصادية والتحديث التكنولوجي المطلوب فهم بما يمتلكونه من طاقات غير محدودة للإنتاج والإبداع ومن رؤية واسعة وكبيرة يمكن الاعتماد عليها في إحداث التغيير والتطوير المطلوب في أي مجتمع من المجتمعات بشرط إتاحة الفرص المناسبة لهم وتوجيههم إلى المسارات الصحيحة.

ولتحقيق فرصة أوسع لمشاركة الشباب في حياة المجتمع في اتخاذ القرارات، يجب التعامل مع جميع قضايا الشباب التي تتعلق بجوانب تعليمهم وتشغيلهم وشئون حياتهم بالإضافة إلى المشاكل الأخرى التي يواجهونها مثل الجوع والفقر والصحة والبيئة وانتشار تعاطي المخدرات والانحراف والتعصب الديني والسياسي وظاهرة الأحداث والطرق السليمة لقضاء أوقات الفراغ. وكذا التعامل مع بعض الفئات الخاصة منهم والتي تحتاج إلى اهتمام أكبر مثل مشكلات الشباب ذوي الاحتياجات الخاصة والفتيات والأقليات في بعض البلاد أو الشباب الذين يعيشون في المناطق النائية.

ويتناول هذا الكتاب في أول فصوله شرحاً للأسباب التي دعت بعض المهتمين بقضايا الشباب في العالم إلى التفكير في عقد مؤتمر للشباب وما هي أهداف هذا المؤتمر وكيف أنه يختلف في هويته وأنشطته عن بعض المؤتمرات العالمية الأخرى وما الأنشطة المختلفة التي صاحبت الإعداد للمؤتمر ونبذة عن الأنشطة العالمية والمحلية التي واكبت انعقاد المؤتمر، كذلك يتناول عرضًا مفصلاً للفئات التي شاركت في هذا المؤتمر وما يتوقع منها في سبيل القضاء على البطالة بين الشباب وتوجيه الاهتمام وتحقيق الشراكة الحقيقية لخدمة قضايا الشباب أصحاب المستقبل في العالم.

ثم يتناول الفصل الثاني مشكلة تزايد السكان في العالم وكيف أن جزءًا كبيرا من هذه الزيادة السكانية يقع بين الفئات العمرية الصغيرة وخاصة بين الشباب وأثر ذلك على أهمية الانتباه لهم وضرورة تقديم الخدمات المطلوبة لهذه الأعداد المتزايدة في مختلف أنحاء العالم والذين تتراوح أعمارهم ما بين ١٥- ٢٤ سنة وبصفة خاصة توفير الوظائف المناسبة لهم لإتاحة الفرصة لمشاركتهم في كل مجالات التنمية في العالم والعمل على زيادة كفاءاتهم الإنتاجية.

ويتناول الكتاب في الفصل الثالث عرضًا لأسس التنمية البشرية ومحاورها المختلفة وعلاقة التنمية البشرية بالتنمية في قطاعات الشباب وكيف يمكن للتنمية البشرية من خلال تفاصيل ما تضعه من خطط أن تضع أمام الشباب الخيارات المختلفة للتمتع بحياة منتجة وطويلة من خلال الاهتمام بتعليمهم وتدريبهم وتقديم كل سبل الرعاية الصحية والمعرفية لهم حتى يمكن مشاركتهم في كل أنشطة المجتمع.

ويتناول الفصل الرابع عرضاً للنظم التعليمية والتدريبية ودورها في الإعداد للالتحاق بسوق العمل وكيف يمكن لهذه الأنظمة التعليمية والتدريبية أن تتسم بالمرونة لتقابل الاحتياجات المتغيرة في سوق العمل وما هي العلاقة بين هذه الأنظمة ومساهمة الشباب في الأعمال ذات الطبيعة الإنتاجية في مختلف المؤسسات والقطاعات .

كما يتعرض هذا الفصل أيضا لبعض المشاكل والصعوبات التي تعترض هذه المؤسسات التعليمية والتدريبية في الوفاء بالالتزامات المطلوبة في سوق العمل وخاصة من المهارات الماسة وما هي أفضل الطرق لاشتراك أكبر مجموعة من مؤسسات المجتمع لتحقيق هذه الأغراض .

وعن مشكلة البطالة بين الشباب يستعرض الفصل الخامس من هذا الكتاب تحليلاً لمشكلة البطالة ومدى انتشارها في معظم بلاد العالم وما أهم مظاهر هذه الظاهرة وأثرها على مختلف النظم وخطط التنمية في العالم وعلى كل المستويات وما النتائج المباشرة لانتشار البطالة في أي مجتمع من المجتمعات وكيفية الحد منها وما المدخلات اللازمة والجهات المختلفة التي يلزم اشتراكها للحد من هذه الظاهرة المدمرة لأي مجتمع .

ويستعرض الفصل السادس التجربة المصرية الفريدة في التوظيف وخاصة بالنسبة للشباب والمراحل التي مرت بها وما الآثار التي ترتبت على كل من هذه المراحل وكيفية التعامل مع عمالة الشباب وبصفة خاصة اهتمام المؤسسات الرسمية في مصر بقضايا تشغيل وعمالة الشباب مع عرض لآخر برنامج تتبناه الحكومة المصرية حاليا لعمالة الشباب والقضاء على ظاهرة البطالة في مصر.

وفي الفصل السابع يستعرض الكتاب في خلاصته وخاتمته بعض البحوث والمناقشات الأساسية التي قدمت في قمة عمالة الشباب وكذلك بعض التوصيات التي يمكن الاستعانة بها في تناول موضوعات قضايا الشباب مع اقتراح بعض الأساليب للتعامل معهم فيما يتعلق بالعمالة وغيرها من مشكلات الشباب المعاصر .

الفصل الأول

مؤتمر عمالة الشباب

فكرة الإعداد لمؤتمر العمالة

بدأت فكرة عقد مؤتمر لعمالة الشباب منذ أكثر من أربع سنوات وبالتحديد في عام ١٩٩٨ من خلال مبادرة قام بها المسئولون عن مركز تطوير التعليم في بوسطن بالولايات المتحدة الأمريكية(١) بالاشتراك مع عدد من المهتمين بقضايا الشباب والتنمية في العالم، لتوجيه أنظار العالم إلى الأزمة الخاصة بعمالة الشباب والآثار المترتبة عليها من جميع الجوانب وبصفة خاصة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وأثر ذلك على النمو الاقتصادي العالمي وتوجيه الأنظار إلى ضرورة أن توضع الحلول لهذه المشكلة وأن تعتبر من ضمن قائمة المشكلات الملحة التي يعاني منها عالمنا المعاصر والتي لاقت اهتماما كبيراً من خلال مؤتمرات عالمية سابقة مثل مشاكل البيئة والفقر والجوع ومشكلات المرأة والطفل وغيرها.

والجديد في مؤتمر قمة الشباب أنها قمة عاملة اجتمع في إطارها مجموعات كبيرة من الشباب وممثلون ومندوبون عن قطاعات كثيرة ومتباينة بغرض التشاور وتبادل الرأي حول السياسات والممارسات والاستراتيجيات المبتكرة والمتعلقة بتوسيع وإتاحة الفرصة لتشغيل الشباب.

وتعتبر قمة الشباب بداية لحملة عالمية تعتبر الأولى من نوعها في العالم يقصد بها جذب انتباه العالم والوعي العام وجميع وسائل الإعلام حول خطورة البطالة بين الشباب وبقصد وضع هذه المشكلة على قمة أولويات العمل على جميع المستويات العالمية والإقليمية والوطنية والمحلية وذلك من خلال الخطط الجريئة التي تبناها المؤتمر للعمل بها في إطار الأهداف التي حددها المؤتمر على جميع المستويات.

ومن أهم الركائز التي تبنتها قمة عمالة الشباب حقيقة أن الشباب من أهم الموارد التي لم يتم استغلالها على النحو الكافي ويتمتع الشباب بقدرات تفوق بكثير مجرد توفير وظائف روتينية لهم.

وترى القمة أن الشباب هو المستقبل وأنه من خلال بعض الدعم والتوجيه يمكن تفجير هذه الطاقات غير المحدودة في جميع مجالات التنمية والتطوير للمستقبل وأن الشباب يمكن إدماجهم كشركاء نشطين

---

(١) مركز تطوير التعليم يعد منظمة أهلية للبحث والتنمية لا تستهدف الربح وتقوم بأعمال البحوث والدراسات مع الممارسين والمثقفين وصناع القرار في مختلف أنحاء العالم من أجل إيجاد أساليب مبتكرة للعمل علي مواجهة التحديات التي تواجهها البشرية مثل الرعاية الصحية وتحسين مستوى التعليم والتدريب وإعداد القوى العاملة وإعداد وتطوير التكنولوجيات المتعلقة بالتعليم والتدريب وتغطي مشروعاته التي يبلغ مجموعها ٣٥٠ مشروعًا العمل في ثلاثين دولة من دول العالم.

لهم مساهماتهم القيمة والتي لا تقل عن مساهمات الكبار في التصدي للعوائق والمشاكل الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والتعليمية والسياسية والتنموية التي يواجهها العالم الآن.

ولقد انصب التركيز والاهتمام في قمة عمالة الشباب على المبادرة في مواجهة مشكلة البطالة والفقر بين الشباب لما لهما من آثار وخيمة وتهديد لكل من الاستقرار السياسي والوفاق الاجتماعي والتنمية الاقتصادية في معظم دول العالم(٢) وذلك لأن مشكلة البطالة بين الشباب لا تؤثر فقط بشكل كبير على أسواق العمل في هذه البلاد بل تمتد آثارها على المجتمعات نفسها وبصورة مباشرة حيث تسهم بشكل قاطع في ازدياد حالة الفقر ومستواه واحتمال زيادة أعداد العاطلين وفقدان المساهمات القيمة التي يمكن أن يعطيها هؤلاء الشباب في الأنشطة والنمو الاقتصادي على اعتبار أن إنتاجية الشباب من أكبر القوى الإنتاجية في سوق العمل مقارنة بالفئات الأخرى بالإضافة إلى أن ظاهرة البطالة بين الشباب تؤدي إلى إعاقة النضج السلوكي للأفراد العاطلين وتأخير انتقالهم من مرحلة المراهقة إلى مرحلة الرشد والنضج بالإضافة إلى فقدان عنصر كبير من عناصر الدخل في المجتمع والأسرة وبالتالي ازدياد الاحتمالات في انخراطهم في الطرق المؤدية إلى الانحراف والجريمة وإدمان المخدرات أو العصيان والتعصب السياسي والديني التي تشكل خطورة كبيرة في حياة أي مجتمع أو دولة خاصة من قبل أكبر قوة وأهم مصدر من المصادر البشرية التي يمكن أن يعتمد عليها في بناء المستقبل.

ولتحقيق فكرة ومبادرة مؤتمر عمالة الشباب وتحويلها إلى خطوات تنفيذية تشكلت أربع لجان رئيسية(٣) لمتابعة تنفيذ أعمال المؤتمر وهي :

- المجلس الاستشاري الدولي والذي يضم العديد من الشخصيات العالمية من المهتمين بأمور الشباب والمال والتنمية والتعليم ورجال الأعمال والأنشطة النسائية والأمم المتحدة والمجتمع المدني.
- وحدة الشباب وهي تضم مجموعة من الشباب المدافعين والمهتمين بأمور الشباب والاتصالات بين الشباب في العالم والمدافعين عن حقوق المرأة.
- لجنة تنظيم المؤتمر وهي تضم أيضا نخبة من قادة الفكر والعلماء وعددًا من السياسيين ومن صناع القرار من المهتمين بشئون التنمية وخاصة تنمية الشباب والمرأة والبرامج الخاصة في المؤسسات الدولية الكبرى مثل البنك

(٢) Ruby K.Payr, A Framework for Understanding Poverty, RTF Publishing Company, Highland Texas, USA

(٣) يوضح الملحق رقم (١) جميع أسماء اللجان الأربعة المشتركة في تنظيم أعمال مؤتمر عمالة الشباب .

الدولي والتي تهتم أساسا بتوجيه الأنظار لحل المشكلات الملحة في العالم والمتعلقة بالفقر والجوع والشباب والأمور الثقافية ومشكلات البيئة .

- لجنة سكرتارية المؤتمر ولقد تركز جميع أفراد هذه اللجنة وأعمالها في مركز تطوير التعليم في بوسطن في الولايات المتحدة الأمريكية وهو المركز صاحب المبادرة الأولى في مؤتمر عمالة الشباب بالاشتراك مع آخرين من العلماء والمهتمين بشئون التنمية والتطوير في العالم.

ولتحقيق الجانب الإداري فقد اختير أيضًا للمؤتمر مدير عام من مركز تطوير التعليم في بوسطن كما كان لمصر ومنذ البداية تواجد أساسي في لجنة تنظيم المؤتمر(٤) من خلال رئاسة ومشاركة الدكتور إسماعيل سراج الدين مدير مكتبة الإسكندرية في هذه اللجنة وفي كل الأعمال والأنشطة الأخرى التي سيشار إليها في مختلف جوانب هذا الكتاب وذلك عندما كان يشغل وظيفة نائب رئيس البنك الدولي للإنشاء والتعمير.

وإلى جانب اللجان الرئيسية السابق الإشارة إليها تعددت الهيئات والمنظمات التي شاركت في اجتماعات قمة عمالة الشباب من أجل تدعيم كل الأفكار التي فجرتها هذه القمة من أجل مستقبل أفضل ويوضح الملحق رقم (٢) قائمة بأسماء كل الهيئات التي شاركت في مناقشات المؤتمر وفي تدعيمه انطلاقا من إيمانها بالمنفعة التي يمكن توفيرها للعالم من خلال إتاحة فرص عمل كريمة للشباب وذلك بالإضافة إلى مجموعة متميزة من القادة والخبراء البارزين في مجال الشباب .

وقبل انعقاد المؤتمر وبصفة خاصة خلال السنوات الأربع السابقة على انعقاد المؤتمر عقدت العديد من الأنشطة في الكثير من أنحاء العالم وامتدت هذه الإعدادات للمؤتمر من خلال اجتماعات وورش عمل بدأت في أكتوبر ١٩٩٨ في عدد من المدن في الولايات المتحدة والمكسيك وسويسرا والمملكة المتحدة وأستراليا والهند وإيطاليا والبرازيل وهولندا وجنوب أفريقيا والسنغال وتنزانيا وأذربيجان وجمهورية مصر العربية والتي بلغ عددها أكثر من ثلاثين اجتماعا وورشة عمل وبرنامجًا للتدريب شارك فيه ممثلون من الدول السابق الإشارة إليها بالإضافة إلى ممثلين من دول أخرى مثل اليابان وكوريا وتايلاند والفلبيين والصين وفيتنام ورومانيا وجامايكا ونيبال وتم اختيار مكتبة الإسكندرية لعقد اثنين منها في شهر ديسمبر ٢٠٠١ وفي شهر مايو ٢٠٠٢ وذلك للإعداد للمؤتمر وضمان مشاركة جميع الأجهزة المسئولة عن الشباب

(٤) ويوضح الملحق رقم (٢) أسماء لجنة تنظيم قمة عمالة الشباب

في مصر سواء أكانت حكومية أو غير حكومية في أعمال المؤتمر والذي تفضل السيد رئيس الجمهورية والسيدة **سوزان مبارك** حرم رئيس الجمهورية كما ذكرنا من قبل بالموافقة على استضافته رسميا وإلقاء كلمة الافتتاح له في مكتبة الإسكندرية وذلك لأن مصر كغيرها من الدول تدرك التحديات التي تواجهها بالنسبة لتشغيل الشباب حيث يبلغ عدد الناشئين في مصر حوالي ١٣ مليون نسمة وتشكل الفئة العمرية من ١٥ - ٢٤ نسبة ما يوازي ١٨,٣ ٪ من إجمالي السكان في جمهورية مصر العربية كما أن الارتفاع الملحوظ في نسبة المواليد ابتداء من السبعينيات والثمانينيات من القرن الماضي تحتم ضرورة إيجاد وتوفير فرص عمل سنويا لما يزيد عن ٨٢٠ ألف شخص وهذه الأعداد بطبيعة الحال تتزايد عاما بعد عام كما أن الاحتياجات في سوق العمل لها متطلبات خاصة يجب الانتباه إليها والوفاء بها وهو الأمر الذي تهتم به الإدارة المصرية ويملي عليها ضرورة التحرك السريع لمجابهة هذه المشكلة المتزايدة في التشابك والتعقيد.

ولقد أشارت السيدة/ **سوزان مبارك** في كلمة افتتاح قمة عمالة الشباب إلى أن هذه القمة تركز اهتماماتها على المستقبل وخاصة في الوقت الذي يعيش فيه العالم وتسيطر عليه متغيرات كثيرة منها العولمة والثورة الإلكترونية الجديدة والاقتصاد القائم على المعرفة والتي فرضت كلها ضغوطا تنافسية كبيرة يجب معها تأهيل الشباب وتشغيلهم وإعدادهم لتولي مهامهم في المستقبل من خلال فرص العمل التي تتيح لهم الإبداع وتوفر لهم الثقة في قدرتهم على التعليم والتدريب من خلال التركيز على التنشئة الاجتماعية وتعلم المهارات والمشاركة ومقابلة التحديات الجديدة التي تقابلهم عندما يلتحقون بالعمل لأول مرة، خاصة في وقت نعيش فيه تغيرات تكنولوجية سريعة تتطلب إعادة النظر في المناهج المقدمة من المؤسسات التعليمية والتدريبية لجعل هذه المناهج أكثر تنوعا ومرونة لتناسب الاحتياجات والمتطلبات الجديدة وجعل هذه المناهج مشجعة على التعليم المستمر والتشغيل الذاتي وهو ما يجب الاعتماد عليها الآن بدلا من الاعتماد على البرامج الحكومية في التشغيل.

هذا فضلاً عن ضرورة التركيز على تكافؤ الفرص والعدالة في إتاحة التعليم والتدريب وفرص العمل بالنسبة لكل من الذكور والإناث وخاصة أن الإناث حتى الآن في كثير من بلاد العالم لازلن يعانين من التمييز النوعي وهو أمر غير مقبول خاصة أن الفوائد التي تعود على المجتمعات من إتاحة الفرص المتساوية لهن تساعد على تمكينهن من أن يصبحن أمهات وعاملات ومواطنات أفضل وهذه العدالة تقتضي أيضا الاهتمام بالمجتمعات الريفية والشباب الريفي من الجنسين وتوفير كل الفرص للشباب في مجال الزراعة وغيرها في المناطق الريفية ونشر نظام الائتمان المتناهي الصغر والذي غالبا ما يركز على

المرأة والاستعانة بالأمثلة الناجحة التي استخدمت هذا النظام في كثير من البلاد مثل بنجلاديش وبوليفيا ومصر والإكوادور وماليزيا وموزمبيق وغيرها .

وأشارت السيدة/ سوزان مبارك إلى أهمية رعاية القيادات الشابة الواعدة وأهمية مشاركة المجتمع المدني في عمليات تدريب الشباب لإكسابهم المهارات المطلوبة في سوق العمل المحلي والخارجي كما نبهت إلي أن الفرص أيضا متاحة لمشاركة الشباب للعمل في المشروعات التي تتعلق بالحفاظ على البيئة واستخدامات توليد الطاقة من المخلفات والمهملات وخاصة في المناطق الريفية واستخدام الطاقة الشمسية لتوليد الطاقة وخاصة المناطق النائية وأضافت أن الاهتمام بالشباب هو الاهتمام بالمستقبل وأن عدم الاهتمام به يعرض العالم الذي نعيش فيه إلى أحوال من عدم الاستقرار الاجتماعي والسياسي وخاصة في الزمن الذي تكتنفه بعض الحروب والصراعات التي قد تجبر الشباب على الانخراط فيها والتي حتما ستؤدي إلي إهدار حقوق الإنسان الأساسية وتزيد من الهيمنة التي تعوق مسيرة التنمية والتقدم في العالم وهو ما تحاول قمة الشباب أن تنبه إليه من خلال فتح الأبواب أمام أجيال الشباب من أجل عالم ومستقبل أفضل.

ومن بين الأنشطة التي عقدت في مدينة الإسكندرية تنظيم مجموعة من شباب الإسكندرية بالاشتراك مع وزارة الشباب بقصر الإبداع بالإسكندرية ورشة عمل عن «الشباب والبطالة» وكان الهدف منها هو تمكين الشباب من المشاركة الفعالة في دراسة مشكلة البطالة ومحاولة إيجاد حلول لها ولقد شارك في أعمال هذه الورشة نحو ١٢٠ شاباً وشابة وناقشوا أهم المتطلبات من أجل النهوض بمستقبل الشباب في مصر والقضاء على مشكلة البطالة .

وتناولت المناقشات المحاور التالية :

أ - التعليم وسوق العمل.

ب - البطالة وتغير المفاهيم.

ج - الشباب المصري وثقافة الاستثمار والمخاطرة.

د - التكنولوجيا المتطورة والبطالة.

هـ - مسئولية اختراق سوق العمل.

و - أثر الاقتصاد الحر واقتصاديات السوق على البطالة.

ز - القطاع الخاص والمساهمة في حل مشكلة البطالة.

وحول مشكلة التعليم وسوق العمل وحقيقة وجود بعض التخصصات التي تدرس في معاهد التعليم وتعتبر غير مطلوبة في سوق العمل طرحت بعض الحلول الخاصة بتطوير المناهج الدراسية وتخليصها من الأفكار المستهلكة والبالية وذلك بالإضافة إلى ضرورة دراسة الاحتياجات في سوق العمل دراسة علمية وتحديد أعداد المقبولين في معاهد التعليم على أساس الاحتياجات الحقيقية في سوق العمل وضرورة التوسع في تعليم المهارات المطلوبة لسوق العمل وخاصة ما يتعلق منها بالمهارات الإضافية كاللغات والحاسب الآلي وعلوم الإدارة والتوسع في آليات التدريب أثناء الدراسة والاهتمام بتدريب وإعداد المعلم وتطويره بصفته عصب العملية التعليمية وخاصة بالنسبة للتعليم الفني وضرورة متابعته للتطورات التكنولوجية والعمل على تحسين نظرة المجتمع للتعليم الفني لتخفيف الضغط على الجامعات .

وفي المحور الثاني والذي ناقش البطالة وتغيير المفاهيم تطرقت المناقشة إلي الوضع الحالي والخاص بمجموع درجات الطلاب في الثانوية العامة باعتباره المعيار الوحيد للحكم على نجاح الطالب من فشله وضرورة وضع واحتساب معايير جديدة لمواصلة التعليم الجامعي أو التعليم في المعاهد العليا تخرج عن دائرة المجموع الكلي للدرجات.

وناقش المشتركون أيضا اختيار معيار القدم والأسبقية كمعيار للترقي في الوظائف بغض النظر عن الكفاءات الجيدة والتي قد تكون أصغر سنا وعدم تقبل الشباب المصري للعمل في أماكن نائية أو مجتمعات ناشئة وضرورة تشجيع الشباب للذهاب للمناطق النائية عن طريق توفير البنية الأساسية والخدمات الضرورية وتقديم الحوافز للراغبين في العمل في هذه المناطق الجديدة مثل الإعفاءات الضريبية أوبعض التسهيلات في الحصول على مساكن أوتقديم الخدمات والسلع بأسعار مخفضة للأفراد الذين يعيشون في هذه التجمعات الجديدة أو البعيدة. وتطرقت المناقشات أيضا إلي تدني النظرة للتعليم الفني والمهن اليدوية بصورة عامة في المجتمع المصري وافتقاد الشباب للدافع الذاتي والحماس الكافي للبحث عن عمل والاعتماد على الأسرة والدولة ومحاولة القضاء على النظرة السائدة للوظائف على حسب ما تعطيه من مكانة اجتماعية وإحلالها بالقيمة المضافة للمجتمع وذلك من خلال تقديم المعلومات اللازمة عن الأجور والاحتياجات في سوق العمل والتي قد تشجع الشباب على العمل في هذه الوظائف الفنية.

وفي المحور الثالث من الورشة جرت المناقشات حول أوضاع الشباب المصري ومدى فهمه وعدم اعتياده على ثقافة الاستثمار والمخاطرة وغياب مناقشة فكر الاستثمار في مراحل التعليم المختلفة وعدم توفير رؤوس الأموال الداعمة للاستثمار وضرورة تنظيم وإقامة الندوات التوجيهية لتوعية الشباب بالنسبة لفرص الاستثمار المتاحة وتدريب الشباب على اكتساب الخبرات المناسبة لبدء أي مشروع

وتوفير نماذج لمشاريع ناجحة وخاصة بالنسبة لمشاركة القطاع الخاص في تدعيم ثقافة الاستثمار والمخاطرة بين الشباب وخاصة بالنسبة للمشروعات التي تعتمد أكثر على الكفاءة والخبرة أكثر من رأس المال.

وتطرق المحور الرابع إلى موضوع التكنولوجيا المتطورة والبطالة وخاصة بالنسبة للضعف الواقع في مستوى الخريجين في مجال مهارات الحاسب الآلي وعدم توافر المعلومات التطبيقية لدى طلبة المدارس الفنية وكليات الهندسة والشعب الصناعية واعتمادهم على المعلومات النظرية فقط وضرورة العمل على توفير الأجهزة الحديثة في الكليات والمعاهد الفنية والعلمية التي تتيح الفرصة للطلاب للتدرب عليها والتعود على استخداماتها.

وجرت المناقشات في الورشة حول مسئولية الشباب في اختراق سوق العمل وضرورة توفير رؤوس الأموال اللازمة لبدء المشروعات وذلك من خلال تعليم الشباب الاعتماد على النفس وتقديم بعض الفرص الجديدة وخاصة بالنسبة للتسويق وتوفير التدريب اللازم لهم للقيام بالمشروعات الجديدة وخاصة ضرورة العمل على إقناع الشركات والهيئات والجمعيات الأهلية في إتاحة فرص التدريب للشباب بدون أجر لفترة معينة وتقديم التسهيلات البنكية للمشروعات الصغيرة ومساعدة الشباب في إجراء دراسات الجدوى قبل بدء المشروعات الخاصة بهم.

وناقشت الورشة الاقتصاد الحر واقتصاديات السوق وما يتبع ذلك من المشكلات التي تتعلق بعدم التوفيق بين احتياجات السوق وإعداد المهارات وضرورة اشتراك النقابات والاتحادات والمنظمات الأهلية وممارسة الجمعيات الخاصة بتقديم المعلومات وفرص التدريب للشباب حسب الاحتياجات الحقيقية في سوق العمل .

وعن دور القطاع الأهلي ومساهمته في حل أزمة البطالة تطرقت المناقشات إلى ضعف التنسيق بين النقابات وأصحاب الأعمال في إيجاد فرص عمل للشباب وتركيز بعض الجمعيات الأهلية على المؤهلات العليا دون المتوسطة لتوظيفها وضرورة تشكيل لجان جديدة للعمالة بالجمعيات الأهلية تتركز أعمالها على مشكلة البطالة بين الشباب والتنسيق بين النقابات المختلفة في حل المشكلة وتوظيف الشباب وأكدت المناقشات على ضرورة توضيح الدور الذي يقوم به الصندوق الاجتماعي وكيف يساهم في حل مشكلة البطالة وذلك من خلال تركيز الصندوق الاجتماعي في تخصيص جزء من أعماله لمساعدة الشباب في إيجاد فرص للعمل المنتج ومساعدتهم على تسويق مهاراتهم من خلال إنشاء موقع على الإنترنت يعرض مهارات الأفراد وتخصصاتهم وفي المقابل موقع آخر للشركات والجهات

المسئولة حتى يمكن أن يتعرف الشباب على الفرص الموجودة في سوق العمل وفي نفس الوقت مساعدة الشركات والمؤسسات الحكومية والخاصة في سداد احتياجاتهم من المهارات المتوافرة لدى الشباب.

كان لاشتراك القيادات الشبابية المصرية في قمة عمالة الإسكندرية آثار إيجابية فعالة في العمل على وضع الحلول لمشكلة توفير العمالة المنتجة للشباب المصري حيث شارك في المؤتمر ٤٦٠ من الشباب والفتيات المصريين وكان المؤتمر فرصة نادرة لهم للاحتكاك بشباب العالم وفتح آفاق جديدة لتبادل الخبرات في مجال عمالة الشباب وخاصة ما يمكن عمله بعد الانتهاء من أعمال المؤتمر على أساس ما توصل إليه من اتفاقات ومبادرات وتوصيات بما في ذلك مشاركة الجمعيات الأهلية ومؤسسات القطاع الخاص في الحركة العالمية لعمالة الشباب وكيفية الاستفادة من خبرات الدول الأخرى وأنشطة المنتدى الدولي لعمالة الشباب.

كما عقدت سكرتارية المؤتمر نشاطا آخر في شهر يناير ٢٠٠٢ في مقر الأمم المتحدة بمدينة نيويورك واكبت أنشطة هذا الاجتماع أنشطة المنتدى الاقتصادي العالمي World Economic Forum تناولت فيه عرضًا شاملاً قدم للمندوبين الدائمين في الأمم المتحدة ومندوبي الصحافة العالمية لكل الأنشطة التي تغطيها قمة عمالة الشباب والإعدادات التي تمت قبل عقد المؤتمر في مكتبة الإسكندرية في جمهورية مصر العربية وصاحب كل ذلك ورش عمل للجان المشتركة في قمة الشباب والتي شارك فيها حوالي ٣٠٠ من العاملين في الأمم المتحدة وقدم في إحدى هذه الجلسات الدكتور **إسماعيل سراج الدين** مدير عام مكتبة الإسكندرية والمشرف العام على لجنة تنظيم مؤتمر عمالة الشباب عرضًا شاملاً ركز فيه على مؤشرات الفقر الموجودة حاليا في العالم والتي تظهر من وجود حوالي ١.٢ بليون شخص يعيشون على أقل من دولار في اليوم مع العلم أن العالم سيواجه خلال العشر سنوات القادمة مشكلة مئات الملايين من الشباب في سن العمل ويحتاجون إلى فرص عمل تجنبهم خطر التعرض للمشاكل الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتي قد يتعرضون لها إذا لم يتم توفير فرص العمل الشريف لهم وأن عدم مواجهة هذه المشكلة من خلال توفير فرص العمل المناسبة للشباب سوف يعرض الكثير من المناطق في العالم إلى مشاكل نحن في غنى عنها وخاصة في ظل ظروف العالم المتوترة حاليًا.

كما ركز الدكتور سراج الدين أيضا في عرضه على نقطة في غاية الأهمية تتعلق بالفوارق الكيفية ما بين عمالة الشباب والسياسات الاقتصادية الكبرى التي يجب أن تكون محل نظر خاصة بالنسبة للسياسات والميزانيات والبرامج التي يجب أن تتعامل وبشكل مباشر مع المشكلة بهدف القضاء عليها.

ولقد عقدت أيضا الكثير من اللقاءات التي أوضحت إمكانية العمل من خلال الشباب أنفسهم لتحسين أوضاع الشباب في العالم ومن بين الأمثلة لهذه اللقاءات ما يلي:

١ - منتدى أوضاع العالم الذي عقد في مدينة نيويورك بالولايات المتحدة الأمريكية في شهر سبتمبر عام ٢٠٠٠ وحضره ما يزيد عن ٢٥٠ من شباب العالم من أكثر من ٣٠ دولة حيث ساهم المشتركون في ورش عمل ركزت جميعها على التعرف على العقبات التي تواجه الشباب في الحصول على فرص عمل منتجة ومستمرة.

٢- برلمان الشباب الدولي والذي عقد في مدينة سيدني بأستراليا في شهر أكتوبر عام ٢٠٠٠ والذي استغرقت أعماله عشرة أيام وركزت أنشطته على تدريب عدد أربعين من الشباب من دول مختلفة على تطوير مهارة إدارة المشروعات وتقديم العون لهم على كيفية تصميم خطط العمل التي تساعد في مشروعاتهم على إحداث التغيير المطلوب في مجتمعاتهم.

٣- النموذج الدولي للأمم المتحدة Nhimun والذي عقد في مدينة لاهاي في شهر يناير عام ٢٠٠١ وشارك في ورش عمله التدريبية أكثر من ١٥٠ من الشباب وكان الموضوع الرئيسي للمناقشة في هذا اللقاء هو التنمية المستدامة وتشغيل الشباب. ناقش فيه المجتمعون خطط عمل وضعها الشباب لدعم تشغيل الشباب في مختلف المجتمعات واستخدم في هذا المؤتمر لتوسيع المناقشات وتدعيمها كل من الإنترنت والبريد الإلكتروني وقد قدم كل من البنك الألماني ومؤتمر قمة الأرض كل العون لهذا الاجتماع.

٤- برنامج تدريب خاص أقيم في مركز تطوير التعليم في بوسطن واشترك فيه عشرون من الشباب من مختلف أنحاء العالم من أصحاب المشروعات الصغيرة بقصد تدريبهم من خلال العمل في مكتب قمة عمالة الشباب وخاصة بالنسبة لمشاركتهم في الإعداد لمؤتمر قمة عمالة

الشباب واكتشاف المهارات القيادية منهم والكفاءات الشخصية التي يمكن أن تلعب دورا مهما في أنشطة المؤتمر وما بعد انعقاد المؤتمر.

الأهداف الرئيسية وخطة عمل المؤتمر

انصبت أهداف المؤتمر على تنفيذ حملة عالمية في مختلف دول العالم لتشغيل وتوفير فرص عمل حقيقية لعدد ٥٠٠ مليون من الشباب في سن ١٥- ٢٤ (٥) وخاصة هؤلاء الذين يعانون من حالات الفقر من خلال توفير فرص عمل منتجة تحقق لهم معيشة كريمة ، وذلك خلال عشر سنوات في الفترة من عام ٢٠٠٢ وهو موعد انعقاد المؤتمر وحتى عام ٢٠١٢. ولقد شارك في المؤتمر ممثلون عن ١٤٠ دولة من دول العالم ممثلة في حكوماتها ومؤسساتها الرسمية ، بالإضافة إلى منظمات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية وهيئات الشباب والقطاع الخاص والمؤسسات الدولية والهيئات المانحة ووسائل الإعلام والاتصال المختلفة وذلك من أجل أن تتكاتف جميعها لتحقيق عمالة منتجة لعدد ٥٠٠ مليون شاب خلال عشر سنوات ، وذلك من خلال خطة تشمل كل المستويات المحلية والقومية والإقليمية والعالمية .

كما انصب اهتمام المؤتمر على إعداد وتوفير مصادر عالمية للمعلومات عن عمالة الشباب وأوضاعهم في مختلف أنحاء العالم والتجارب المختلفة التي تحققت أو التي تمت في العديد من الدول للقضاء على البطالة بين الشباب وكيفية التعامل مع التحديات التي تواجههم بحيث تكون هذه المعلومات والتجارب متاحة من خلال سكرتارية المؤتمر لجميع من يرغب في الاطلاع عليها من مختلف الدول للاسترشاد بها ودعم الجهود من أجل تحقيق أهداف المؤتمر.

وتعتبر كل الخطوات التي سبقت انعقاد المؤتمر في مكتبة الإسكندرية وغيرها من الأماكن من أفضل العوامل المساعدة لتشكيل وتجميع بناء القيادة المطلوبة لتحقيق أهداف المؤتمر وبصفة خاصة من الشباب وذلك من خلال الشراكة الحقيقية لجميع الأطراف المهتمة في أي دولة وكذلك بين الدول وعلى جميع المستويات مع توفير كافة المعلومات الضرورية لضمان نجاح عملهم في تحقيق الهدف الكبير وهو القضاء على البطالة بين الشباب والتعامل مع مشكلاتهم في مختلف أنحاء العالم.

---

(٥) تتباين التعريفات المختلفة عن سن الشباب من دولة إلى أخرى إلا أن الأمم المتحدة تبنت التعريف القائل بأن الشباب هم هؤلاء الفئة من الأفراد والذين يقع سنهم فيما بين ١٥ - ٢٤ سنة وهو نفس السن الذي تبناه مؤتمر عمالة الشباب.

ولقد استضافت جمهورية مصر العربية كما ذكرنا من قبل قمة عمالة الشباب التي جرت جميع أنشطتها في مكتبة الإسكندرية والتي اشترك فيها العديد من الأطراف المهتمة والمعنية بقضايا الشباب من جميع أنحاء العالم بقصد النقاش والمداولة في السياسات والأفكار الجديدة والمبتكرة لعمالة الشباب والقضاء على البطالة بينهم وبلغ عدد المشتركين في أعمال المؤتمر حوالى ٢٠٠٠ مشارك. كما بلغت نسبة مشاركة الشباب من مختلف دول العالم حوالي ٥٠٪ من مجموع المشاركين في أعمال المؤتمر وكما ذكرنا من قبل فإن هذه القمة تهدف إلى تحقيق ما يلي :-

١- جذب انتباه العالم إلى أزمة عمالة الشباب والفرص المتاحة للقضاء على البطالة بين الشباب من خلال إنشاء اتحاد عالمي غرضه توفير فرص عمل للشباب .

٢- بدء حملة عالمية تمتد على مدى عشر سنوات بقصد توفير فرص عمل شريفة ومنتجة لعدد ٥٠٠ مليون شاب مع حلول عام ٢٠١٢.

٣- عرض ومناقشة الممارسات الجيدة التي تساند قضية عمالة الشباب ومناقشة السياسات التي قامت عليها هذه الممارسات الجيدة وما وراءها من استراتيجيات للأعمال المشتركة والناجحة لدراستها واعتبارها حافز لبناء الوعي ودفع حركة عمالة الشباب نحو الطريق الصحيح.

تدريب القيادات الشابة

من بين الأعمال التي اهتمت بها قمة عمالة الشباب تأسيس وتدريب شبكة من قيادات الشباب في مختلف أنحاء العالم ومن بينها مصر تعمل على تدعيم الأنشطة الشبابية وخاصة بالنسبة للعمالة مع الاستفادة من كل البرامج الناجحة في بعض الدول الأخرى لتدريب قيادات الشباب مع التمهيد لتشكيل شبكات للتعاون والاتصال بين الشباب في مختلف أنحاء العالم والتي تساعد على تبادل المعلومات بينهم وتطوير مهارات وأنشطة القيادة في مجال عمالة الشباب وإقامة مشروعات خاصة بهم لتحسين مستقبل حياتهم وتعويدهم على المبادرة والاضطلاع بدور إيجابي من خلال المشاركة الإيجابية الفعالة في أنشطة المجتمع.

وقد أجمع الخبراء على أن هناك ثلاثة عوامل محددة تساعد على رفع معدلات العمالة بين

الشباب ألا وهي :

- المعلومات والمعرفة.
- بناء القيادات والالتزام من جانب هذه القيادات.
- اشتراك الشباب في كل محاولات التغيير ووضع الخطط.

وبناء على التقرير(٦) الذي أعدته بونام أهلوواليا Poonam Ahluwalia مدير عام قمة الشباب من مركز تطوير التعليم في بوسطن والذي تمت مناقشته في الاجتماع الذي عقد بمكتبة الإسكندرية في صيف ٢٠٠١ للتمهيد لانعقاد المؤتمر فإن هناك ست نقاط أساسية يجب الاسترشاد بها في بناء قواعد القيادة الشابة من أجل الحد من ظاهرة البطالة بين الشباب وتدور حول ما يلي:

- تدريب الشباب وتوجيههم نحو الاضطلاع بدور محوري في توفير فرص عمل منتجة للشباب.
- تحديد القيادات الشابة وطرق تدريبهم وتوجيههم.
- برامج التدريب للقيادات الشابة وتفاصيل وسمات هذه البرامج.
- العقبات التي تحول دون تكوين القيادات الشابة.
- الحاجة إلى تكوين قيادات شابة نسائية.
- تحديد الموارد المطلوبة لبرامج إعداد القيادات الشابة.

وتوضح النقاط السابقة ضرورة توفير المهارات اللازمة للقيادات الشابة عن كيفية إدارة وتنفيذ المشروعات التي توفر فرص العمل للشباب وكذلك متابعة المشروعات عن طريق الدعم وتقديم أفضل الممارسات في البرامج والمشروعات الناجحة للاستفادة منها في تقديم مشروعات جديدة لتدريب القيادات من الشباب.

البرامج والمناهج التحويلية في بناء قيادات الشباب

بالإضافة إلى ما سبق فقد تركزت أنشطة وأعمال مركز تطوير التعليم في بوسطن في قمة عمالة

(٦) Poonam Ahluwalia, Education Development Center & Swedish International Development Agency, Working Paper, 2001.

الشباب وكما ذكرنا من قبل في القيام بكل أعمال الإشراف والتيسير والتنسيق لكل أعمال قمة الشباب وبصفة خاصة ما تعلق منها ببناء وتدريب القيادات من الشباب خاصة على المستويات المحلية من أجل تيسير إعدادهم لتولي مهام الإشراف والتنسيق في بلادهم من أجل توسيع قاعدة المشاركة بين الشباب والاستفادة من كل الخبرات التكنولوجية المتاحة من أجل دعم أنشطة التدريب والتعليم والمشاركة.

وتقوم منهجية التدريب التي تبناها مركز تطوير التعليم على بناء قدرات الشباب من أجل ضمان مشاركتهم الكاملة واضطلاعهم بأدوارهم كقادة في جميع الأمور التي تمسهم وبصفة خاصة في مجال العمالة والتوظيف والانتفاع من الدليل الخاص بالممارسات التي تتبع في إعداد القيادات من الشباب والوصول بهم إلى العمل على توجيه أقرانهم، وذلك بهدف خلق صف ثان من القيادات الشبابية التي تعتمد برامج التدريب فيها على تطوير مهارات التحويل والتدريب والتوجيه والعمل من خلال المشاركة والعمل في مشروعات فردية وجماعية تهدف إلى تحقيق هدف إيجابي جماعي في المجتمع وتشجيع المتدربين على تشكيل التحالفات وإنشاء الشبكات من أجل تحسين وضع الشباب داخل المناطق المحلية وعلى مستوى أوطانهم وعلى مستوى العالم من خلال العمل مع القادة الموجودين بالفعل وتشكيل مجموعات من قيادات الشباب التي يمكنها أيضا تجهيز مجموعات أخرى من الشباب للاضطلاع بأدوار القيادة.

وتؤكد هذه البرامج التحويلية على أهمية مشاركة الشباب وتعويدهم على الإدلاء بآرائهم والتعبير عن مصالحهم وبصوت مسموع، وذلك إيماناً بأن تضافر جهود الشباب يوصل المجتمع إلى سبل جديدة للفهم والاستفادة في وضع منهج جديد لبرامج التدريب التي تهدف إلى إنشاء قيادات جديدة من الشباب يمكن أن تعمل في مجالات التوظيف والعمالة والتنمية والبيئة التي يتم اختيار أولوياتها بناء على المشاركة الحقيقية من الشباب وتحديد أهمية هذه الأولويات بالنسبة للمجتمعات المحلية مع ضرورة مشاركة الشباب في كل عمليات التخطيط والتنفيذ كأفضل ضمان لنجاح هذه الخطط التي تساعد الشباب في نفس الوقت على الشعور بكياناتهم وامتلاكهم القدرات على حل المشكلات والإقبال على المخاطرة عند الحاجة إليها في تنظيم وتنمية المجتمع وما يتضمن ذلك من إحساس الشباب بقدرتهم على، تحمل المسئولية وقدرتهم على تأكيد وتدعيم فكرة ما أو قضية ما من خلال ما يقومون به من أعمال، وفي نفس الوقت يتحملون هم المسئوليه دون الاعتماد على الآخرين.

وتستند هذه الجوانب التدريبية إلى أن الشباب يمكنهم أن يحدثوا تغييراً إيجابياً إذا ما أتيحت لهم فرص التعلم وتطوير مهاراتهم والعمل على توسيع آفاق معارفهم وإتاحة الفرصة لهم للمشاركة وكل ذلك من خلال التأكيد على مفهوم التعليم المستمر خلال جميع مراحل الحياة والذي تبدأ أسسه من الأسرة ثم المدرسة ويستمر حتى في مواقع العمل ولذلك أكدت كل الأنشطة في قمة عمالة الشباب على عرض أفضل الممارسات لتطوير المدرسة و مواقع العمل والتعاون مع كل الاتحادات النوعية والجمعيات والمؤسسات الوطنية للتوصل إلى أفضل الطرق التي تساعد على تأكيد دور هذه المؤسسات في تنمية قدرات الشباب وتحسين أدائهم في مواقع العمل المختلفة التي يشغلونها وخاصة فيما يتعلق بوضع المعايير الوطنية للمهارات في مجالات الصناعات المختلفة ووضع الأنظمة التي تعمل على تطبيق هذه المعايير .

ولتحقيق ذلك أكد مركز تطوير التعليم في قمة عمالة الشباب على تحديد المكونات الرئيسية لبرامج التدريب التي تعتمد على استخدام التكنولوجيات التحويلية من خلال تحديد المصطلحات التي تمكن هذه البرامج من أجل التمكن والنمو في المهارات القيادية وأهمية تعريف وتحديد العلاقة بين الفرد والمجتمع الذي يعيش فيه وأن تشكيل الفرد لا يمكن أن يعتمد على أن يكون الفرد عنصراً سلبياً ولكن مشاركاً إيجابياً له رؤية واضحة يتأكد من أهميتها والالتزام بتحقيقها من خلال المواقف الإيجابية التي يشارك فيها لتحقيق الأهداف المتفق عليها والتي تبدأ من داخل الفرد وتنتقل بعدها إلى المجتمع المحلي ثم إلى العالم بأسره من خلال ما يقوم به الفرد من تغيير في داخله ثم في البيئة المحيطة به.

وأكدت قمة عمالة الشباب أن استخدام مناهج التدريب التحويلي لإعداد القيادات الشبابية في مختلف أنحاء العالم تتيح للشباب تحقيق الأهداف التالية:

١- تكوين رؤية خاصة بكل ما يمكن تحقيقه.

٢- التعرف على الفرص المحددة التي تساعد على تحقيق هذه الرؤية المطلوبة.

٣- الالتزام بخطط عمل محددة الخطوات والمراحل العملية التي تساعد على تحقيق الرؤية المطلوبة.

٤- الالتزام بتنفيذ الخطط التي تم وضعها وإجراء المحاسبة عن الأجزاء التي لم تتحقق منها وعن الأسباب التي أدت إلى تحقيق أي أجزاء أخرى.

وتجدر الإشارة إلى أن هذا النوع من التدريب التحويلي قد تم استخدامه في كثير من أنحاء العالم ومنها بيرو وناميبيا والهند ولقد أسفر عن استخدام هذا التدريب التحويلي تأسيس منظمة محلية في بيرو تهدف إلى دعم القضية المرتبطة بإعلاء شأن القوى العاملة فيها والتأكد من وضع برنامج عمل على مستوى الدولة كلها يقوم على الأهداف السابق الإشارة إليها وذلك بالتأكيد على أهمية موضوعات بذاتها في أعمال التدريب للقيادات الشابة مثل المشروعات المتعلقة بالصحة وتنظيم الأسرة وفصول محو الأمية والتوعية عن بعض الأمراض المستعصية مثل مرض الإيدز وتشجيع المشروعات المتناهية الصغر والاهتمام بالبيئة وغيرها من المشروعات المحلية الأخرى.

ومن المهام الأخرى التي قام بها مركز تطوير التعليم في قمة عمالة الشباب بالنسبة لتدريب قيادات الشباب هو القيام بتجميع كل البيانات الخاصة بتطوير وتمكين وتدعيم مهارات القيادات الشبابية وخاصة بالنسبة للدراسات والأبحاث التي تركزت حول تدعيم المهارات القيادية وللاستمرار في ذلك قام مركز تطوير التعليم بتأسيس شراكات مع العديد من المؤسسات والهيئات التي تعمل في مجال بناء القدرات والمهارات القيادية بالنسبة للشباب وذلك لتحقيق الأهداف التالية:

١- الاستمرار في القيام بالأبحاث وتسجيل الوثائق ودراسات الحالة والسير الذاتية ووثائق التحليل وأطر العمل والتجارب المحلية والمواد الدعائية ذات الصلة بتدريب القيادات من الشباب.

٢- تشجيع واستمرار دعم البرامج المحلية التي تعمل على دراسة وتطوير مهارات القيادة عند الشباب.

٣- الاستمرار في عقد ورش العمل التي تقوم على العمل والتعلم من تجارب الماضي وفي نفس الوقت التطلع إلى المستقبل من خلال استخدام منهجية تعبئة المصادر.

٤- تأكيد وإرساء دعائم العمل التي تقوم على الالتزام بتحقيق النتائج انطلاقا من الإمكانات المتاحة في مجال التعليم والرؤية والإنجاز في تدريب القيادات من الشباب.

٥- العمل على إنشاء شبكة دولية تضم المنظمات والمهتمين الذين يعملون على تحسين فرص التدريب داخل سوق العمل ابتداء من المستويات المحلية والوطنية.

المقومات الأساسية للقيادة

تهتم حاليًا أبحاث علماء النفس وعلماء الإدارة والتعليم والتنظيم والأعمال بالمقومات الأساسية للقيادة وإعداد القادة الجدد وقد توصلت بعض الأبحاث في جامعة بنسلفانيا Prof. Richard Boyagis عن وجود ٢٠ سمة وقدرة يمكن أن تميز أفضل القادة والتي تظهر في أثناء ممارسة القيادة وفي المواقف التي تحتاج إلى القيادات الحكيمة للتعامل مع المواقف الصعبة والوصول إلى حلول سليمة ومن أهم السمات المطلوبة للتعامل مع المواقف (الثقة بالنفس Self-confidence المبادرة والإبداع Initiative التفاؤل Optimism العمل الجماعي Teamwork) وهناك فرق كبير بين القائد والرئيس فالقائد يتحلى أيضا بالذكاء العاطفي Emotional Intelligence مثل القدرة على التعامل مع المشاكل والقدرة على الاستماع Listening والتعاطف Sympathy وكلها قدرات لا يمكن ربطها بالتحصيل الدراسي ولقد أظهرت الأبحاث الخاصة بالمخ البشري Brain Science أن الذكاء العاطفي يستخدم أجزاء معينة في المخ تختلف عن الأجزاء التي تتعلق بالتحصيل الدراسي(٧) وهذا ما يفسر أن مقاييس الذكاء تختلف عن الذكاء العاطفي وأنهما مستقلان تمامًا عن بعضهما البعض وأن كثيرا من الموهوبين لا يجب بالضرورة أن يشكلوا قيادات جيدة. ولذلك فإن القدرات الخاصة بالقيادة الجيدة يمكن إتقانها وتعلمها في الحياة على خلاف القدرات التحصيلية أو المهارات الفنية والتي يتم تعلمها من خلال النظام التعليمي ولذلك فإن القيـــادات يمكن أن تظهر في أي مرحلة عمرية ومن خـــلال بعض الجهـود والحوافـز Motivations.

(٧) يتركز هذا الجزء في Midbrain between the ears with links to the Prefrontal Contex

اهتمامات وأهداف إضافية لقمة عمالة الشباب

كما انصب التركيز في قمة عمالة الشباب، بالإضافة إلى مشكلة البطالة بين الشباب وتوفير المعلومات التي تساعد على حل هذه المشكاة وتدريب القيادات من الشباب، على محاولة حل العديد من المشاكل المستعصية والخاصة بالشباب الأقل حظًا مثل الشباب من ذوي الاحتياجات الخاصة أو الشباب الذين يسكنون المناطق النائية والشباب الذين ينتمون إلى الأقليات في بعض الدول، بالإضافة إلى تركيز هام أيضا على الإناث وخاصة ممن لم يحظين بتعلم أي من المهارات المهنية أو لم يكن لهن الحظ في الالتحاق بأي برامج دراسية أو تدريب مهني ، وذلك بقصد لفت الأنظار إلى هذه الفئات ومحاولة وضع الحلول لمساعدتها وتوفير البرامج اللازمة لتأهيلها للالتحاق بسوق العمل من خلال وظائف منتجة.

كما ركز مؤتمر عمالة الشباب، إلى جانب الأهداف السابقة وخاصة توفير فرص عمل لـ ٥٠٠ مليون شاب خلال عشر سنوات على مناقشة وإصدار الإطار العام للسياسات المطلوبة على المستوى العالمي وعلى المستوى الإقليمي والقومي والمحلي والذي يجب أن يلتزم بها المشتركون في المؤتمر من خلال وثيقة أصدرها المؤتمر، سنتعرض لمناقشتها في الفصل الأخير من هذا الكتاب، لتحقيق عمالة الشباب وتحسين أحوالهم المعيشية، وذلك بالإضافة إلى وضع وتشجيع الاستراتيجيات التي تساعد الشباب على إنشاء مشروعات إنتاجية خاصة بهم ووضع البرامج الدراسية والتدريبية الملائمة التي تعد المشتركين فيها للالتحاق بسوق العمل من خلال الوظائف الشاغرة فيه وهي السوق التي تتغير احتياجاتها مع تغير الظروف المختلفة مع التركيز على التوسع في إضافة أو إدخال أو تحسين برامج التدريب أثناء العمل في المؤسسات المختلفة والتي تؤهل الشباب إلى الترقي الوظيفي واكتساب المهارات الجديدة والمطلوبة في سوق العمل أو من أجل تحسين أدائهم المهني ورفع كفاءاتهم الإنتاجية.

وكما ذكرنا سابقا أن التشكيلات للإعداد للمؤتمر تضم عددًا من المهتمين والعاملين في مجال الشباب وكذلك مجموعة من الشباب أنفسهم والهدف الرئيسي من وراء هذه التشكيلات الشبابية

هو محاولة تدعيم وتقوية وتحقيق مشاركة الشباب أنفسهم في وضع وتبني الحلول الخاصة بمشكلة البطالة وغيرها من مشاكل عمالة الشباب من خلال مشاركتهم الفعلية في كل أعمال المؤتمر ووضع الصيغة النهائية وطرق تنفيذ توصيات المؤتمر.

واهتم المؤتمر أيضًا في أعماله بضرورة توفير وتحسين الخدمات الخاصة التي تركز على تشغيل الشباب والتحاقهم بأعمال منتجة وذلك بسبب أن عمالة الشباب لها متطلبات تختلف كثيرا عن توفير العمالة لبقية الأفراد من السكان في أي بلد والتي سوف نناقشها بالتفصيل في جزء آخر من هذا الكتاب.

ومن بين الخدمات الخاصة والمطلوبة لعمالة الشباب والتي اهتم بها المؤتمر ضرورة توفير خدمات الإرشاد والاستشارات والمعلومات للشباب وذلك ضمن البرامج التعليمية والتدريبية التي تقدمها مؤسسات التعليم والتدريب من خلال متخصصين لهم دراية كافية بأحوال ومشاكل الشباب والاحتياجات الراهنة في سوق العمل والتي يمكن أن تتغير من وقت لآخر وتحتاج من الشباب إلى إعادة التأهيل أو التدريب.

الأهداف والتحديات الفريدة لقمة عمالة الشباب

تعتبر التحديات المصاحبة لمشكلة عمالة الشباب فريدة في نوعها بسبب قلة أو ندرة المعلومات المتاحة عن الفرص والمصادر التي يمكن أن تساعد في التقليل من البطالة بين الشباب ، كما تختلف الطريقة التي تبناها القائمون على تنظيم قمة عمالة الشباب في التعامل مع المشكلة وبشكل يختلف عن الطرق التقليدية التي اتبعت من قبل في المؤتمرات الدولية الأخرى مثل مؤتمر حقوق المرأة ومؤتمر البيئة ومؤتمر السكان وغيرها من المؤتمرات الدولية وذلك لأن معظم هذه المؤتمرات استطاعت أن تطرح مشاكلها على الساحة العالمية ولكن معظم الخطوات التنفيذية والأهداف التي توصلت إليها كانت مرتبطة بموافقة الحكومات المختلفة أو المنظمات غير الحكومية في مختلف أنحاء العالم إلا أن قمة عمالة الشباب لم تكن تبحث عن أهداف واسعة تتطلب الموافقات الرسمية للحكومات وحدها ولكن بدأت من نقطة واضحة وهدف محدد والتزام واضح وهو مشاركة العديد من المؤسسات الحكومية وغير الحكومية والهيئات الدولية وتنظيمات الشباب والقطاع الخاص والجهات المانحة ونظم التعليم والتدريب الرسمية وغير الرسمية وغيرها في جميع أنحاء العالم لتحقيق الالتزام بتنفيذ الأهداف الواضحة للمؤتمر في القضاء

على البطالة بين الشباب. ومن المعروف أن فعالية العمل الدولي والمؤتمرات الإقليمية والدولية تتحدد بناءً على درجة المشاركة في أعمال هذه التجمعات الدولية والإقليمية وكما ذكرنا من قبل فإن الأجهزة الدولية قد سبق لها أن تعاملت مع مشكلات ملحة مثل مشكلة السكان في مؤتمر القاهرة للسكان عام ١٩٩٤ ومشكلات المرأة في مؤتمر بكين ١٩٩٥ وكذلك مع التنمية الاجتماعية في مؤتمر كوبنهاجن للتنمية الاجتماعية عام ١٩٩٥ والتي تلاها اجتماعات متتابعة عديدة للوقوف على مدى تنفيذ التوصيات والمقترحات التي توصلت إليها هذه المؤتمرات. وتعد الإضافة الجديدة في مؤتمر الشباب الحالي هي أن قنوات العولمة والتي نتحدث عنها الآن والمعروفة للجميع سيكون لها تأثير كبير في تنفيذ المقترحات والتوصيات والمناقشات التي جرت في قمة عمالة الشباب وخاصة على المستويات المحلية والوطنية لأن مؤتمر الشباب قد أتاح ضمن أنشطته المجال لتبادل الرأي والمشاركة في عرض التجارب الناجحة أو الخبرات الأخرى التي تحد من نجاح بعض التجارب مع عرض الحلول للقضاء على هذه الخبرات السلبية والمشكلات سواء أكانت هذه المشكلات تتعلق بالتخطيط أو التشريع أو الموارد أو أي آليات أخرى قد تحد من التطبيق والتنفيذ لمشروعات الشباب الناجحة أو بسبب بعض الأوضاع المحلية والوطنية في أي من بلاد العالم أو أي محددات سياسية أو اجتماعية أو ثقافية أو اقتصادية في أي بيئة وطنية وذلك لأن قمة عمالة الشباب قد أقيمت على أسس من الاقتناع الكامل بأن المشاركة والأداء الوطني المحلي مطلوب لتنفيذ أي مقترحات وذلك بالتعاون مع كل الأجهزة الحكومية وغير الحكومية والمنظمات والمؤسسات المدنية أو أي مؤسسات خاصة تعمل في النطاق المحلي والوطني.

والإضافة الجديدة التي تجعل قمة عمالة الشباب متفردة ومختلفة عن بقية المؤتمرات العالمية الأخرى أنها مؤتمر يقوم بحملة متابعة مستمرة للتأكد من التقدم في تحقيق أهدافه من حيث تشغيل ٥٠٠ مليون شاب خلال عشر سنوات، كما وضعت قمة عمالة الشباب ضمن خططها تشكيل المجلس الاستشاري الدولي الدائم لعمالة الشباب والذي سيتولى متابعة تكوين لجنة خاصة على مستوى العالم لها مكاتب في بعض الدول بقصد تتبع أعمال وحركة التقدم في عمالة الشباب على كل المستويات الدولية والإقليمية والوطنية والمحلية وذلك من خلال استخدام أحدث وسائل الاتصال والمعلومات التكنولوجية المتقدمة والتي يمكن من خلالها مناقشة المشاكل التي تعترض تشغيل الشباب في مختلف أنحاء العالم وتبادل هذه المعلومات فيما بين الشباب أنفسهم وكذلك مع المهتمين بموضوعات الشباب وخبراء العمالة وسوق العمل وطرق نشر المعلومات في جميع أنحاء العالم من أجل تبادل الرأي والتوصل إلى

الحلول المطلوبة لأي من المشاكل التي تظهر في أي منطقة من العالم، والخاصة بتشغيل الشباب واهتماماتهم .

ويضمن استخدام هذه الوسيلة الاستمرارية في توصيل الرسالة وسماع الأصوات المدافعة عن عمالة الشباب، وكذلك توفير فرصة عظيمة بالنسبة للشباب للتعبير عن أنفسهم بصفة مستمرة حتى بعد الانتهاء من أعمال وتجمعات مؤتمر عمالة الشباب.

من بين الأهداف الفريدة أيضا لقمة عمالة الشباب أن كل الأنشطة الخاصة بالمؤتمر والسابق الإشارة إليها صاحبها نشاط آخر مميز وهو توفير قاعدة من المعلومات من خلال الوسائل الإلكترونية الحديثة أو ما يسمى web-based resources يمكن من خلالها تسهيل حصول كل من يرغب في معرفة ما يدور في أي منطقة من مناطق العالم عن الأنشطة والقضايا التي تتعامل مع تشغيل الشباب وخاصة ما يتعلق منها ببرامج التعليم أو التدريب وما يدور في أسواق العمل المختلفة وغيرها، على أن يتم تجديد هذه المعلومات ومتابعتها عندما تقتضي الحاجة للتأكد من سهولة تداولها وفهمها ولضمان ذلك فإن بنك المعلومات السابق الإشارة إليه سوف يتوافر بأكثر من لغة من اللغات العالمية.

كما أسس مؤتمر عمالة الشباب خطوة جديدة وهي إنشاء موقع على الإنترنت يتمكن من خلاله المشتركون في المؤتمر من تسجيل أسمائهم ورغبتهم في الاشتراك في أعمال هذه القمة وبصفة خاصة من الشباب ، كما قامت سكرتارية المؤتمر بتكليف عدد من المهتمين بأمور الشباب بإعداد أوراق بحث للاستعانة بها في المناقشات والموضوعات التي يتناولها المؤتمر وخاصة من القيادات الشابة ومن مختلف أنحاء العالم وذلك بالإضافة إلى تقديم نماذج من برامج إعداد وتنمية القيادات الشابة في كثير من دول العالم والتي سبق أن أشرنا إليها بالتفصيل وخاصة تجربة تنمية قيادات الشباب في جمهورية مصر العربية بالاشتراك مع هيئة التنمية الدولية السويدية Swedish International Development Agency والتي تهدف إلى ضرورة التفاعل مع الشباب من الدول الأخرى والانفتاح على مشاكل الشباب في العالم والتدريب على صناعة المستقبل والعمل على خدمة الأجيال القادمة من خلال التعرف على تجارب الشباب في جميع أنحاء العالم والاستفادة منها في توجيه مشروعات الشباب في مصر وعلى اعتبار أن قضية الشباب من القضايا الهامة في العالم والتأكيد على الاستفادة من شبكات الاتصال بين مجموعات الشباب في العالم وتبادل المعلومات عن أحسن التجارب الشبابية في مختلف أنحاء العالم

ودفع الاهتمام بقضايا الشباب على اعتبارها قضايا يهتم بها الجميع وليست من القضايا المهمشة ومن خلال حركة دولية مستمرة تهتم بقضايا الشباب ومشاكلهم وعمالتهم.

كما نجحت قمة عمالة الشباب وقبل انعقادها في إنشاء شبكات لتبادل المعلومات حول عمالة الشباب في أكثر من ٧٠ دولة وتأمل سكرتارية المؤتمر في أن يصل عدد هذه الشبكات إلى ١٠٠ دولة من جميع أنحاء العالم حتى تغطي هذه الشبكات كل دول العالم في المستقبل كإحدى الوسائل للمتابعة وتبادل الرأي بين الشباب عن كل ما يشغلهم.

الفصل الثاني

التزايد السكاني
وخاصة التزايد في أعداد الشباب

مقـــــدمة

تعتبر مشكلة تزايد السكان من أخطر المشاكل التي تواجه العالم حيث إن الزيادة السكانية تؤثر بشكل مباشر على مستقبل الإنسان والدول في العالم، كما أن قضية السكان مرتبطة ارتباطا مباشرا بكل قضايا التنمية.

يبلغ تعداد السكان في العالم حاليا حوالي ستة بلايين نسمة ويزداد هذا العدد بحوالي ٨٠ مليون شخص سنويا، وتشير بعض التوقعات إلى أن أعداد السكان ستصل إلى ما يقرب من ٨٫٣ بليون نسمة مع حلول عام ٢٠٢٥ [١] ، وتشير الإحصائيات أيضا إلى أن معظم الزيادة السنوية في السكان تتركز في الدول النامية أو الفقيرة وأنها تشكل تهديدا كبيرا على المصادر الطبيعية والبيئة المتاحة كما أنها تشكل ضغطا كبيرا على المسئولين في مختلف الدول لمواجهة الاحتياجات المتزايدة للسكان وذلك مثل خدمات التعليم والإسكان والرعاية الصحية وتوفير فرص العمل وغيرها.

التزايد السكاني والتزايد الكبير في أعداد الشباب

تزداد مشكلة السكان تعقيدا إذا عرفنا أن ٨٥٪ من أعداد الشباب الذين سيصل عددهم إلى حوالي مليار شاب يعيشون في الدول النامية ولا يتمتعون إلا بقدر ضئيل من المهارات مما يؤدي إلى حرمانهم من كل فرص العمل المنتج ذي القيمة الحقيقية. إن العالم يحتاج مع حلول عام ٢٠١٠ إلى أكثر من بليون فرصة عمل جديدة لاستيعاب الأعداد المتزايدة من الشباب ممن يرغبون في الالتحاق بسوق العمل لأول مرة. كما تعتبر حالات الفقر في زيادة مستمرة [٢] وبصفة خاصة في الدول النامية ويوضح جدول رقم (١) أن حوالي أكثر من نصف هؤلاء الأفراد (٢ بليون) تقل أعمارهم عن ٢٤ سنة وما يزيد الأمور تعقيدا أن أكثر من نصف سكان العالم (أكثر من ثلاثة بلايين شخص) تقل أعمارهم عن ٢٥

---

(١) Louis S. Ashord, Population Bulletin - Population Reference Bureau, Washington DC, 1998.

(٢) Youth Employment Summit, YES 2002, Youth Unemployment: The Current Scenario, EDC, Boston, USA.

جدول ١

أسماء البلاد التي تصل فيها نسب أعداد الشباب إلى أكثر من ٢٠% من مجموع التعداد *

اسم البلد	النسبة المئوية
السلفادور	٢٤
الساماو	٢٣
بيليز	٢٢
كينيا	٢٢
المكسيك	٢٢
السويزيلاند	٢٢
الجزائر*	٢١
بوتسوانا	٢١
كاب فيرد	٢١
إكوادور	٢١
إندونيسيا	٢١
الأردن*	٢١
مانجوليا	٢١
المغرب	٢١
نيكاراجوا	٢١
بيرو	٢١
رواندا	٢١
جزر السولومون	٢١
السودان*	٢١
الجمهورية العربية السورية *	٢١
تايلاند	٢١
تركيا	٢١
الصحراء الغربية	٢١
زامبيا	٢١

* تم حساب هذه النسب بواسطة قسم الإحصاءات بالأمم المتحدة بناء على توزيع الجنس والسن لتعداد العالم، مراجعة عام ١٩٩٦
The Sex and Age of the World Population, UN Publication.

سنة كما أن ٨٥٪، وكما ذكرنا من قبل، من شباب العالم يعيشون في الدول النامية وفي ظروف فقر شديدة وأنهم يعيشون في معظم الأحوال في مجتمعات لا تتوافر فيها إمكانيات المياه والخدمات الصحية والتعليمية كما أن التوقعات تشير إلى أن هذه النسبة سوف ترتفع إلى حوالي ٨٩ ٪ مع حلول عام ٢٠٢٥ وتشير الإحصاءات أيضا إلى أن أعدادًا كبيرة من الشباب في الدول النامية سوف تتقدم للالتحاق بسوق العمل ويقدر عددهم بحوالي ٧٠٠ مليون شاب وهو ما يزيد عن أعداد كل القوى العاملة في الدول النامية عام ١٩٩٠ وأنه مطلوب على حسب التقديرات التي نشرتها منظمة العمل الدولية توفير بليون فرصة عمل للشباب الراغبين في العمل في محاولة لتخفيض نسب البطالة الحالية بين الشباب(٣).

ويزداد الموقف خطورة، كما سبقت الإشارة، إذا عرفنا أن هناك أكثر من ١,٣ بليون شخص في العالم يعيشون على أقل من دولار واحد في اليوم وذلك بالإضافة إلى حوالي ثلاثة بلايين أخرى من السكان في العالم يعيشون على أقل من دولارين في اليوم، كما أن معدلات البطالة المرتفعة بين الشباب - والتي سنتحدث عنها في فصل آخر من الكتاب - بالإضافة إلى تدني مستويات المعيشة يزيد من تفاقم المشكلة التي تؤدي حتما إلى قلاقل اجتماعية قد تكون مدمرة في كثير من الأحيان ومستويات عالية من الضغوط قد تنذر بأخطار كبيرة في كثير من أنحاء العالم وخاصة إذا علمنا أن الشباب يشكلون الآن حوالي ٥٠ ٪ من إجمالي سكان العالم.

وبالطبع يزداد الموقف خطورة لأن أعداد الشباب من هؤلاء السكان يتزايد بشكل ملحوظ بالمقارنة بأي فترة سابقة وخاصة الشباب في الفئة العمرية فيما بين ١٥- ٢٤ سنة وبالأخص إذا علمنا أن هذه الفئة العمرية هي الفئة التي تعتبر في طريقها أيضًا إلى سن الإنجاب مما قد يجعل الأمر أكثر صعوبة بسبب احتمال إضافة أعداد أخرى جديدة وكبيرة إلى التعدادات السكانية في العالم.

لقد أدت زيادة حجم هذه المشكلة إلى توجيه انتباه العلماء وصناع القرار في معظم بلاد العالم إلى تزايد أعداد الشباب والذي قد يعوق مسارات التنمية في كثير من البلاد الفقيرة والنامية والغنية

(٣) U.N Populations Fund, The State of World Population, UNFPA Publications, New York, USA. 1998.

دون استثناء وما قد يتبع ذلك من أزمات خطيرة تتعلق بالفقر والجوع والبطالة بين السكان خاصة بين الشباب وهي كلها عوامل تؤدي إلى زيادة أخرى في نسب ومعدلات الخصوبة خاصة في المناطق الريفية والتي ينتج عنها أيضا ضرورة مواجهة مشاكل ملحة أخرى أصبحت من القضايا الاستراتيجية التي يجب على العالم مواجهتها وتختلف عن القضايا القديمة التي واجهها العالم من قبل مثل قضية السكان والهجرة والتدهور البيئي وانتشار الإرهاب وتعاطي المخدرات وتهريبها والتعدي على حقوق المرأة وعدم مساواتها بالرجل وخاصة بين فئات الشباب في مختلف أنحاء العالم.

حجم وأوضاع العمالة بين الشباب

تنشغل معظم الحكومات في العالم بظاهرة تزايد أعداد الشباب من السكان بالإضافة إلى انخفاض أعداد العمالة من الشباب في قوة العمل وخاصة في بداية القياس أو الفئة العمرية للشباب وزيادة سن من يبلغون سن المعاش ولا زالوا يعملون ضمن قوة العمل في كثير من البلاد في العالم.

ورغم ازدياد أعداد الشباب في معظم بلاد العالم إلا أنه توجد بعض الحالات التي تشير التنبؤات فيها إلى أن أعداد الشباب ستقل. وأفضل مثال على ذلك هو ما تشير إليه الإحصاءات في دولة كفرنسا من أن هناك تناقصًا كبيرًا في أعداد من تتراوح أعمارهم ما بين ١٥ - ١٩ سنة وهو سن الدخول إلى سوق العمل التي كانت في عام ١٩٩٠ تصل إلى حوالي ٤,٢ مليون شخص بينما كل التوقعات تشير إلى أنها سوف تصل مع حلول عام ٢٠٢٥ إلى حوالي ٣,٥ مليون شخص فقط [٤].

وتشير الإحصاءات بصفة عامة إلى أن أعداد الشباب بالنسبة للتعداد العام في كل دولة قد تتباين حيث تصل نسبتهم إلى حوالي ١٥ ٪ في الدول المتقدمة وإلى أكثر من ٢٠ ٪ في دول شمال أفريقيا ولقد صاحبت هذه النسب التي تزداد سنويا زيادة في أعداد الشباب في سن الإنجاب وخاصة في أقل البلاد نموا مثل بلاد أفريقيا جنوب الصحراء حيث نجد نصف السكان تقريباً من الأطفال مقابل خمس هذا

(٤) Carl Haulord & Morlha F. Riche, Population by the Numbers: Trends in Population Growth and Structure, in: Ann Hazue (ed.), Beyond the Numbers, UN High Commission for Refugee, Island Press, Washington DC, 1994, PP. 95-108.

العدد فقط في معظم بلاد أوروبا الغربية كما أن معدلات المواليد في بلاد أفريقيا وجنوب الصحراء يبلغ متوسطه حوالي ٥,٦ طفلاً لكل امرأة وهو يعد أعلى مستوى إنجاب في العالم(٥).

لذلك أصبحت قضية عمالة الشباب من القضايا ذات الأهمية الكبيرة على المسرح العالمي وذلك بسبب تداخل المصالح بين الدول ووجود النظام العالمي الجديد حيث لا يمكن لأي دولة أن تعيش بمعزل عما يجري من أحداث في بقية أنحاء العالم وخاصة ما يتعلق منها بالقضايا الاقتصادية والاجتماعية والبيئية وقضايا الشباب على اختلاف تنوعها وأشكالها والتي تتطلب عملاً وحلاً جماعيًا من جميع الأطراف الرسمية وغير الرسمية وخاصة أنه يوجد الآن علامات تؤكد أن المنظمات غير الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني ومنظمات الشباب والمدافعين عن حقوق المرأة لها جميعًا إسهامات لا يمكن إغفال أثرها ودورها في إيجاد الحلول لمعظم المشاكل الملحة التي تواجه العالم الآن ومن بينها مشكلة الزيادة السكانية وعمالة الشباب .

تحليل لبعض المؤشرات عن الشباب والسكان في بعض دول العالم

ولتوضيح نسبة تعداد الشباب بالنسبة للتعداد السكاني في العالم نقدم للقارئ الجدول رقم (٢) والجدول رقم(٣) اللذين يوضحان نسبة تعداد الشباب في الدول التي يتضمنها هذان الجدولان ومنها سبع دول عربية وهي: دولة البحرين - دولة الإمارات العربية المتحدة - دولة قطر - المملكة المغربية - المملكة الأردنية - جمهورية السودان - الجمهورية العربية السورية.

تصل نسبة الشباب في بعض هذه الدول إلى ما يقرب من ربع السكان. الجدول رقم (٢) يوضح أسماء الدول ونسبة تعداد الشباب بالنسبة للتعداد السكاني الذي يتراوح ما بين ١٢ ٪ - ١٥٪ من المجموع الكلي ومنها بعض الدول العربية وهي دولة البحرين ودولة قطر ودولة الإمارات العربية.

(٥) UN The sex And Age Distributes of The World Population, New York, 1996

جدول رقم (٢)

أسماء الدول التي تصل فيها نسب أعداد الشباب إلى ١٥٪ أو أقل من مجموع التعداد السكاني (٦)

اسم البلد	النسبة المئوية
أندورا	١٥
أستراليا	١٥
البحرين	١٥
البوسنة والهرسك	١٥
بلغاريا	١٥
الصين / هونج كونج	١٥
قبرص	١٥
جورجيا	١٥
اليونان	١٥
اليابان	١٥
مالطة	١٥
الجزر الهولندية	١٥
سان مارينو	١٥
سلوفانيا	١٥
يوجوسلافيا	١٥
بيلاروس	١٤
كرواتيا	١٤
أستو نيا	١٤
فرنسا	١٤
إيطاليا	١٤

(٦) تم حساب هذه النسبة بواسطة قسم الإحصائيات بالأمم المتحدة بناء على توزيع الجنس والسن لتعداد السكان في العالم، مراجعة
UN, The sex and Age of the World Population, UN Publication, New York, 1996.

تابع : أسماء الدول التي تصل فيها نسب أعداد الشباب إلى ١٥٪ أو أقل من مجموع التعداد

اسم البلد	النسبة المئوية
ليتوانيا	١٤
النرويج	١٤
الاتحاد الروسي	١٤
سنغافورة	١٤
أوكرانيا	١٤
النمسا	١٣
بلجيكا	١٣
كندا	١٣
الدانمرك	١٣
لاتفيا	١٣
ليشتنشتاين	١٣
لوكسمبورج	١٣
ما كاو	١٣
موناكو	١٣
هولندا	١٣
الإمارات العربية المتحدة	١٣
المملكة المتحدة	١٣
الولايات المتحدة	١٣
فنلندا	١٢
ألمانيا	١٢
قطر	١٢
السويد	١٢
سويسرا	١٢

بينما يوضح الجدول رقم (٣) أن نسبة أعداد الشباب في بعض الدول تزيد عن ٢٠٪ من تعداد السكان ومن بين تلك بعض الدول العربية مثل المملكة الأردنية والمملكة المغربيـة وجمهورية السـودان.

والجمهورية العربية السورية حيث تصل نسبة أعداد الشباب لمجموع السكان في هذه الدول إلى ٢١٪ من مجموع السكان وهي كلها بالطبع نسب عالية تعبر عن حجم المشاكل التي يمكن أن تواجهها هذه الدول في حالة عدم الإعداد لمجابهة المتطلبات التي تفرضها هذه الأعداد المتزايدة من الشباب أو الإعداد لتقديم الخدمات لهذه الأعداد المتزايدة من الشباب مع مرور الوقت وخاصة بالنسبة لتوفير العمل الشريف والمناسب لهم.

جدول رقم (٣)

أسماء البلاد التي تصل فيها نسب تعداد الشباب

إلى أكثر من ٢٠٪ من مجموع التعداد السكاني (٧).

اسم البلد	النسبة المئوية	اسم البلد	النسبة المئوية
السلفادور	٢٤	المغرب	٢١
الساماو	٢٣	نيكاراجوا	٢١
بيليز	٢٢	بيرو	٢١
كينيا	٢٢	رواندا	٢١
المكسيك	٢٢	جزر السولومون	٢١
السويزيلاند	٢٢	السودان	٢١
الجزائر	٢١	الجمهورية العربية السورية	٢١
بوتسوانا	٢١	تايلاند	٢١
كاب فيرد	٢١	تركيـا	٢١
إكوادور	٢١	الصحراء الغربية	٢١
إندونيسيا	٢١	زامبيا	٢١
الأردن	٢١		
مانجوليا	٢١		

(٧) تم حساب هذه النسب بواسطة قسم الإحصاءات بالأمم المتحدة بناء على توزيع الجنس والسن للتعداد السكاني في العالم، مراجعة عام ١٩٩٦ UN, The Sex and Age of the World Population, UN Publication, New York, 1996.

كما تشير الإحصاءات[8] إلى أن حوالي ٦٥ ٪ من السكان في إيران من الشباب الذين تقل أعمارهم عن ٢٥ عامًا وأنهم يشكلون أكبر الشرائح التي تشارك في الانتخابات العامة في إيران وأن هذه الأعداد الهائلة من الشباب كانت وراء النصر الذي أحرزه الرئيس الإيراني خاتمي في الانتخابات الأخيرة التي جرت في إيران وأن الكثير من المحللين السياسيين اعتبروا أن هذه النتائج قد عبرت عن رغبة الشباب في إجراء الإصلاحات والتغيير في إيران وأنهم يعتبرون الآن قوة ضاغطة على الرئيس الإيراني لتوفير فرص العمل لهم تجنبا لأية صراعات جديدة وهو الأمر الذي بدأ يدركه معظم المسئولين في بلاد العالم من ضرورة توفير فرص العمل المناسبة والمنتجة للشباب وهو الموضوع الرئيسي الذي تمت مناقشته في مؤتمر الشباب.

يشير الجدول رقم (٤) إلى الدول والبلاد التي يزداد فيها أعداد الشباب بالنسبة لبقية السكان بنسب تزيد عن ٣ ٪ سنويا ومن بينها الدول العربية التالية (قطاع غزة - دولة الإمارات - دولة عمان - المملكةالأردنية الهاشمية - دولة قطر - الجماهيرية العربية الليبية - المملكة العربية السعودية- جمهورية السودان - الجمهورية العربية السورية).

جدول رقم (٤)

أسماء البلاد أو المناطق التي يزيد معدل النمو السنوي فيها للشباب عن ٣٪ [9]

اسم البلد	النسبة المئوية	اسم البلد	النسبة المئوية
أفغانستان	٥.٧	كينيا	٤.٨
غينيا	٥	جويانا الفرنسية	٤.٥
قطاع غزة	٤.٩	دولة الإمارات العربية	٤.٥
ساحل العاج	٤.٩	الصحراء الغربية	٤.٥
اليمن	٤.٩	عمان	٤.٣

(٨) ورقة عمل أعدتها بونام أهلوواليا من مركز تطوير التعليم في بوسطن بالاشتراك مع الوكالة السويدية للتنمية الدولية (٢٠٠٢).

(٩) تم حساب هذه النسب بواسطة قسم الإحصاءات بالأمم المتحدة بناء على توزيع الجنس والسن للتعداد السكاني في العالم، مراجعة عام ١٩٩٦، UN, The Sex and Age of the World Population, UN Publication, New York, 1996.

تابع : أسماء البلاد أو المناطق التي يزيد معدل النمو السنوي فيها للشباب عن ٣٪

اسم البلد	النسبة المئوية	اسم البلد	النسبة المئوية
أندورا	٤.٢	الجمهورية العربية السورية	٣.٣
جمهورية الكونغو الديموقراطية	٤.١	جمهورية أفريقيا الوسطى	٣.٣
السلفادور	٣.٨	جزر القمر	٣.٣
الأردن	٣.٨	إسرائيل	٣.٣
موزمبيق	٣.٨	النيجر	٣.٣
قطر	٣.٨	نيجيريا	٣.٣
جزر السولومون	٣.٨	جمهورية تنزانيا المتحدة	٣.٣
أوغندا	٣.٧	بنين	٣.٢
الملاديف	٣.٧	الكونغو	٣.٢
الجماهيرية العربية الليبية	٣.٧	الجابون	٣.٢
جامبيا	٣.٧	موريتانيا	٣.٢
نيكاراجوا	٣.٦	السنغال	٣.٢
المملكة العربية السعودية	٣.٦	سوزيلاند	٣.٢
أنجولا	٣.٥	زامبيا	٣.٢
مدغشقر	٣.٥	الأرجنتين	٣.٢
الكاميرون	٣.٤	بنجلاديش	٣.١
جيبوتي	٣.٤	فيجي	٣.١
جواتيمالا	٣.٤	جمهورية إيران الإسلامية	٣.١
ليسوتو	٣.٤	توجو	٣.١
السودان	٣.٤		

يشكل الوضع السابق الإشارة إليه بالنسبة لأعداد الشباب المتزايدة بالإضافة إلى الوضع في إيران والذي سبقت أيضا الإشارة إليه والزيادة المضطردة في معدل النمو السنوي للشباب بما لا يدع مجالاً للشك عبئًا خطيرًا على الإمكانيات في معظم دول العالم.

السياسات السكانية في الدول العربية وأثرها على الشباب

تستهدف السياسة السكانية في المنطقة العربية إلى تحقيق المصالح المشتركة للدول العربية وتوحيد المواقف من القضايا السكانية الراهنة والمستقبلية وبالطبع لن يتم ذلك إلا من خلال بحث الموضوعات السكانية في الدول منفردة والموضوعات السكانية الإقليمية من خلال فكر جديد بقصد حل جميع القضايا ذات البعد السكاني وبأسلوب قابل للتنفيذ وخاصة بالنسبة لما يتعلق منها بقضايا تزايد أعداد الشباب ومشكلاته والبحث عن الطرق المناسبة لتشغيلهم وبالتالي عن أهمية وجود سياسة سكانية واضحة المعالم تقوم على الاستثمار والتوزيع الأمثل للعنصر البشري والذي يعتبر من أهم العناصر وأفضلها لتنفيذ إستراتيجية تنموية شاملة ومتكاملة وذلك للتأكيد على أن الإنسان وخاصة الشباب هم صناع التنمية وغايتها كما أن التنمية تعتمد على تطوير القوى العاملة المنتجة وخاصة من الشباب وذلك من أجل تحقيق وإشباع الحاجات الاجتماعية والمادية والمعنوية لكل الفئات السكانية.

وتعبر الإحصاءات الدقيقة للأوضاع السكانية في البلاد العربية وخاصة فئات الشباب عن تحديات ومشكلات تواجهها الدول المختلفة وخاصة بسبب الهجرة الداخلية من الريف إلى الحضر التي تزيد من الضغط على المدن والتي يعاني البعض منها أصلاً بسبب الانخفاض في مستوى الخدمات الصحية والتعليمية وكثير من المشكلات البيئية والارتفاع في معدلات الفقر والبطالة وسوء الأحوال المعيشية بصفة عامة وذلك بالإضافة إلى عدم توافر المواد الغذائية للجميع والتي تعتبر هي الأخرى من بين الأعباء الكثيرة والتحديات التي يجب التعامل معها وتوفيرها وخاصة بسبب التفاوت في التوزيع وتحقيق العدالة الاجتماعية بين مختلف الفئات في كثير من البلاد بحيث لا تقتصر الفائدة على فئة أو فئات محدودة من السكان.

ولتحقيق كل ذلك فإنه من الأفضل النظر إلى المشكلات السكانية في البلاد العربية ليس فقط من منطلق الدولة ولكن من منطلق السياسات المشتركة والتي تستند على استراتيجية إقليمية تكون متوافقة مع السياسات الاستراتيجية العالمية لمشكلة السكان وذلك لأن المشكلة السكانية مشكلة عالمية تتطلب ضرورة التنسيق والتعاون وتكامل الجهود والتضافر بين كل الدول وذلك بسبب حجم مشكلة الشباب وضخامتها والعمالة والبطالة وكذلك مشكلات الفقر والبيئة والهجرة الداخلية والخارجية والتي تؤثر بشكل مباشر وقاطع على المشكلات السكانية.

وكما نعرف فإن المنطقة العربية تشمل كل الدول العربية بالإضافة إلى الكيان الفلسطيني والمتوقع أن يصل تعدادهم مجتمعين إلى حوالي ٤٩١ مليون نسمة مع حلول عام ٢٠٢٥ ويشترك معظم هؤلاء السكان مع بعضهم البعض في كثير من الملامح والأطر الاجتماعية والثقافية واللغوية المتشابهة بالإضافة أيضا إلى أن لهم تاريخًا مشتركًا وتجمعهم تحديات وآمال مشتركة خاصة بالنسبة لمستقبل الشباب والعمالة والتنمية والمشاكل البيئية التي يواجهونها الآن بالإضافة إلى اعتبار المنطقة كلها جزءًا من العالم وذلك بسبب آثار العولمة وسبل الاتصالات الجديدة على اعتبار أن العالم كله أصبح قرية صغيرة واحدة.

تتشابه معظم الدول العربية من ناحية النمو السكاني المتزايد والتركيب السكاني الذي يميل في معظمه نحو فئات العمر الصغيرة ودرجة عالية من الخصوبة. وبالرغم من ذلك فإن هناك تفاوتًا كبيرًا بالنسبة لتوزيع الثروات بين هذه الدول وما يترتب على ذلك من ضرورة النظر في السياسات المترتبة على الزيادة أو النقص في السكان من حيث التركيب العمري والحاجات المطلوبة للاستهلاك والخدمات وخاصة بالنسبة للضروريات كالتعليم والصحة وتوافر الاحتياجات الأساسية والهجرة، كما ذكرنا من قبل، بين هذه الدول والتي تؤثر على توزيع الأنشطة الاقتصادية وتوازنها وكذلك توزيع الخدمات في كثير من البلاد في هذه المنطقة وخاصة بالنسبة للمهارات المطلوبة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية وما قد يصاحب ذلك من استهلاك لبعض الطاقات البشرية وخاصة من الشباب أو الطاقات الطبيعية والبيئية مثل مصادر الكهرباء والماء ...إلخ.

وتزداد حدة مشكلة الشباب في المنطقة العربية خاصة لدى من يحاولون الحصول على فرص عمل تؤهلهم لحياة شريفة وخاصة في الحالات التي تتفاوت فيها الدخول بين الدول الغنية والفقيرة في المنطقة العربية والتي بسببها تزداد تحركات العمالة بين بعض الدول مما ينتج عنه بعض الظواهر السلبية لهذه التحركات خاصة بالنسبة لتحركات العمالة غير الماهرة التي ينظر إليها على أنها تشكل تهديدا لأمن ورفاهية السكان الأصليين أو انتقال المهارات التي تحتاجها البلاد المرسلة للعمالة ولا يمكن الاستغناء عنها لتحقيق خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية المطلوبة في هذه البلاد بمعدلات مقبولة.

أوضاع المرأة الشابة والتزايد السكاني

يعتمد استقرار عدد السكان في العالم وتوقيت حدوثه إلى حد كبير على التغيرات المتعلقة بمكانة المرأة في العالم ويعتبر رفع شأن المرأة سياسة تنموية رشيدة والسبيل الحقيقي لخفض معدلات المواليد.

ورغم كل ذلك فإن معظم التقارير تؤكد على أن وضع المرأة في كثير من بلاد العالم أدنى في المكانة كما أنها تعاني من انخفاض مستويات الأجور بالنسبة للرجال في سوق العمل وأنه يوجد نسبة كبيرة من النساء في القطاع غير الرسمي بالرغم من تزايد عدد النساء اللاتي يتحملن مسئوليات الإنفاق على الأسر كما أن المرأة تعاني من النقص في تمثيلها في المراكز السياسية بين صناع القرار. أكثر من ذلك أن معظم ثقافات العالم حتى الآن تميز الذكور في كثير من الجوانب مثل التعليم والغذاء والرعاية الصحية وفرص العمل وسلطة اتخاذ القرار وخاصة في البلاد الفقيرة والنامية وأن معظم التقارير تشير إلى أن المرأة في معظم بلاد العالم تواجه تهديدات في حياتها وصحتها ورفاهيتها وذلك لما يلقى عليها من أعباء و أعمال بالمقارنة بما تتمتع به من نفوذ وتأثير(١٠).

ويلاحظ أن المرأة في معظم دول العالم تلعب أدوارا متعددة في الأنشطة الأسرية وأن معظم جهودها تتوزع على المسئوليات الاقتصادية للأسرة بالإضافة إلى مسئولياتها في رعاية وحماية أفراد الأسرة ومسئولية الإنفاق في كثير من الحالات دون توافر مصادر الدخل اللازمة للوفاء بهذه الاحتياجات وتشير كل التقارير إلى أن العائلات التي تتولى المرأة الإنفاق فيها تكون أقرب للفقر من تلك التي يتولى الرجال فيها مسئولية الإنفاق كما أن حظ المرأة في التعليم - الذي يساعدها على النهوض بمستواها يعتبر في معظم الحالات أقل من حظ الرجال في معظم بلاد العالم وبالتالي فإن فرص المرأة للحصول على عمل للقيام بما يلقى عليها من أعباء ووظائف تكون أقل كثيرًا من فرص الرجال.

تشير كل الأبحاث إلى أن مستوى تعليم المرأة أقل بكثير من مستوى تعليم الرجال في معظم أنحاء العالم كما أن حوالي أكثر من ٦٥٪ من أعداد الأميين في العالم من النساء وأكثر من ٧٠٪ من أطفال

---

(١٠) UN Program of Action of the International Conference on Population and Development, Report of the International Conference on Population and Development, Section 4.1 (Cairo, sep. 1994).

العالم من غير المسجلين في مدارس التعليم الابتدائي هم أيضًا من الإناث [١١] وذلك بالرغم من أن جميع الشواهد تؤكد على أن التعليم يؤثر في عدد الأطفال الذين تنجبهم المرأة وبالطبع ليس المقصود هنا أن التعليم يؤثر على الخصوبة والإنجاب ولكن من خلال أثر عوامل أخرى مثل الالتحاق بالعمل وارتفاع سن الزواج وتوقيت الحمل والإنجاب وعدد الأطفال الذين ترغب المرأة في إنجابهم طوال حياتها كما أن البنات وفي معظم بلاد العالم يكلفن بواجبات المساعدة في الشئون المنزلية مما يؤخر أو يحول بينهن وبين فرصهن في الوصول أو الاستمرار في الدراسة والتي بدونها قد يؤدي إلى زواجهن المبكر وهذا أيضًا عامل آخر يحول بينهن وبين الالتحاق بالمدارس أو المعاهد الدراسية وهي كلها عوامل سلبية في احتمالات فرص المرأة في الحصول على عمل بأجر أو حصولها على أجر مساوٍ للأجور التي يحصل عليها الرجال.

ويرجع الاهتمام بالمرأة وشئونها في كل المجتمعات إلى اعتبار أن حقوق المرأة جزءًا لا يتجزأ من قضية حقوق الإنسان، وهو ما اهتم به العالم في مؤتمرات دولية كثيرة مثل مؤتمر السكان في القاهرة عام ١٩٩٤ ومؤتمر بكين في عام ١٩٩٥ ومؤتمر التنمية الاجتماعية في كوبنهاجن عام ١٩٩٥ وما تبع ذلك من اجتماعات متابعة في العديد من قارات العالم أكدت على مقومات جديدة أصبحت محل البحث والنقاش مثل الصحة الإنجابية والأمومة الآمنة وغيرها من مقومات تعمل كلها على تنمية حقوق المرأة على جميع المستويات وضرورة تحديد وتنمية حقوق المرأة وتقنين أدوارها على كل المستويات المحلية والوطنية والدولية لتقوم بالمشاركة في كل الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وأن تمكين المرأة داخل أي مجتمع يعد أمرًا أساسيًّا لتحقيق التوازن داخل المجتمع خاصة في مجالات التنمية.

إن الاهتمام بشئون المرأة يعتبر الآن من أهم مكونات السياسة التنموية الرشيدة كما أنها تعتبر السبيل الوحيد لخفض معدلات المواليد وذلك من خلال القضاء على كل الظواهر المصاحبة لتدني مكانة المرأة في المجتمع وانخفاض مستويات الأجور الخاصة بها بالقياس إلى الأجور المقدمة للرجال وكذلك القضاء على الخصائص الثقافية في مختلف أنحاء العالم والتي تخص الذكور بمعاملة أفضل في كثير من جوانب الحياة كما أشرنا من قبل، مثل التعليم والغذاء والرعاية الصحية وفرص العمل وبرامج الرفاهية الخاصة بالمرأة ..إلخ .

(١١) UN Program of Action of the International Conference on Population and Development, Section 4.2.

تؤكد الإحصائيات على أن هناك فجوة كبيرة بين الأجور التي تتلقاها النساء والرجال في معظم بلاد العالم وأن النساء في الغالب يعملن في المصانع وفي معظم قطاعات الأنشطة الاقتصادية غير الرسمية مثل الأسواق والأعمال الزراعية الموسمية هذا بالإضافة إلى أنها تعتبر محرومة من كثير من الوظائف الإشرافية أو الإدارية(١٢) ويشير مسح أجراه الاتحاد الأوربي ونشره مكتب الإحصائيات التابع للاتحاد الأوربي(١٣)، اشترك في الإجابة على أسئلته أكثر من ١٣٠ مشتركًا خلال الفترة من عام ١٩٩٨ - ٢٠٠٠ ومن جميع دول الاتحاد الأوربي الخمسة عشر حيث تشير الإجابات إلى أن الرجال الذين يعملون في عمل مستمر طول الوقت يحصلون على أجور أعلى من النساء في مثل وظائفهم ومن لديهن نفس المستوى التعليمي إلا أن المسح قد أظهر أنه في بعض الدول مثل بلجيكا والدانمارك والبرتغال قد بلغت الفروق بين أجور الرجال والنساء أقل من ١٠٪ فقط وأن معظم الفروق ظهرت في ألمانيا حيث تتميز أجور الرجال بحوالي ٢٤٪ زيادة عن أجور النساء ويشير المسح إلى أن الفروق تقل بين الرجال والنساء في القطاع العام حيث تقوم الحكومات بتدعيم أوضاع النساء في هذه القطاعات.

ولقد تبلورت كل الاتجاهات التي تؤكد على ضرورة الاهتمام بالمرأة والقضاء على التمييز ضد المرأة في الوثيقة التي أصدرها مؤتمر السكان في القاهرة عام ١٩٩٤ حيث أكدت على الجوانب التالية(١٤) :-

١ - التأكد أن للمرأة الحق في الملكية الخاصة مثلها مثل الرجال وأن يكون لها الحق أيضًا في الحصول على تأمينات نقدية ومناقشة العقود وكذلك ممارسة حقها فى الميراث.

٢ - القضاء على التمييز بين الجنسين في التوظيف والتدريب والتعليم والأجور.

٣ - القضاء على الاستغلال وإساءة المعاملة والعنف ضد المرأة.

٤ - تطبيق القوانين وتنفيذ البرامج التي تتيح لكلا الجنسين أن ينظما عملهما حول مسئولياتهما الأسرية.

---

(١٢) US Bureau of the Census, Gender and Generation in the World's Labor Force, Washington, DC, USA, 1993.

(١٣) The Washington post, October, 2002.

(١٤) Population References Bureau and the Center for Population Options, the World's Youth, Washington DC, 1994.

نشاط المرأة في مصر

تزداد الحركة المناصرة للمرأة في مصر يومًا بعد يوم وخاصة بعد الإنجازات التي تدعمها الجهود المسئولة في الإدارة المصرية وعلى رأسها السيدة/**سوزان مبارك** حرم رئيس الجمهورية والتي تظهر معالمها من الرصيد الذي يوفره المجتمع المصري للمرأة وخاصة في المشاركة في كل الحقوق السياسية والأنشطة الاقتصادية والاجتماعية وما يتوافر من برامج تتيح للمرأة المشاركة في الكثير من الأنشطة التي تزيد من تفعيل دورها ومشاركتها في مختلف جوانب الحياة المجتمعية والارتفاع بأوضاعها التعليمية وتمكينها من المشاركة المنتجة في البرامج التنموية وخاصة ما يتعلق منها بإنشاء المشروعات الصغيرة التي تؤكد على ضرورية استقلالية المرأة وإبراز فائدتها في تدعيم هذه الاستقلالية كوحدة منتجة من خلال توفير التدريب والموارد والقروض والتسهيلات التي تحول المرأة من قوة مستهلكة إلى قوة منتجة لتدعيم التيار التنموي على كل المستويات وخاصة المستويات المحلية وفي المناطق الريفية بقصد الارتفاع بجميع الأوضاع الخاصة بالمرأة والتركيز على قيامها بدورها النشط في المجتمع مما يؤثر بالتأكيد على مستوى الأسرة والتحرر من كل مظاهر الفقر والأمية التي تعاني منها المرأة أو من أي مظاهر أخرى تتعلق بالتعسف أو عدم المساواة مع الرجل.

التمييز ضد المرأة في مصر

يعتبر موضوع المساواة بين الجنسين من أهم العوامل لتحقيق إنجازات التنمية حيث تواجه المجتمعات التي تعاني من التمييز على أساس النوع مشاكل وسلبيات كثيرة من أهمها انتسار الفقر والضعف في التنمية الاقتصادية والاجتماعية ولقد استعرض كل من الدكتورة/ هدى صبحي والدكتور/ عادل أبو زهرة [١٥] الآثار المترتبة على التمييز ضد المرأة على أثر انعقاد الدورة الاستثنائية للجمعية العامة للأمم المتحدة عام ٢٠٠٠ والتي تم التركيز فيها على ضرورة التحرك في مصر لتمكين المرأة من تحقيق التنمية وضرورة إتاحة وتوسيع الخيارات أمام مشاركة المرأة في عمليات التنمية من خلال توسيع الفرص لها في جميع مراحل التعليم وإمكانية حصولها على تعلم التكنولوجيا الجديدة وخاصة بالنسبة لوسائل

---

(١٥) هدى صبحي، المرأة وقضايا التنمية؛ عادل أبو زهرة، المرأة والعنف: الواقع والمواجهة: قضايا استراتيجي، جريدة الأهرام، يونيو ٢٠٠٠ .

الاتصال التي تؤهلها للمشاركة في العمل المنتج بالإضافة إلى توسيع فرص حصولها على القروض والائتمان من المؤسسات المصرفية والحصول على حقوقها وحمايتها من التعرض لأي نوع من أنواع العنف أو الأذى الذي قد يقع عليها مباشرة أو بقصد تخويفها أو تهديدها للتأثير على حريتها وتحديد اختياراتها مع ضرورة تشديد العقوبة على المتعدين على هذه الحقوق والحريات بالنسبة للمرأة.

وتشير الأوضاع والتقارير حول أوضاع المرأة المصرية إلى الكثير من المتناقضات حيث يشير الدكتور/سمير رضوان في بحث قدمه إلى منتدى المرأة المصرية في سوق العمل[١٦] إلى أن المرأة المصرية تمثل ٤٠٪ من قوة العمل في مصر وذلك بالرغم من أن الإحصائيات الرسمية لا تعبر بوضوح عن المساهمات الحقيقية للمرأة في سوق العمل بسبب التصنيفات المتبعة والتي تعتبر نسبة كبيرة من العاملات من النساء وبصفة خاصة في المناطق الريفية عاملات بدون أجر أو ربات بيوت كما أن معظم أعمال المرأة تنحصر في قطاعات معينة مثل قطاع الزراعة وبعض الصناعات المحدودة مثل صناعة الغزل والنسيج والصناعات الغذائية وأعمال الخدمات وخاصة الفنادق والمطاعم وبعض الأعمال الكتابية وأعمال البيع وبالرغم من ذلك فإن التقديرات الرسمية للبطالة بين النساء تشير إلى أن نسبتها تبلغ أكثر من ضعف المعدل القومي وثلاثة أضعاف معدل البطالة بين الرجال. كما أن نسب البطالة بين النساء ترتفع بشكل كبير في المناطق الحضرية مقارنة بالنسب الموجودة في المناطق الريفية ولذلك يجب العمل على وضع إستراتيجية لزيادة تمكين المرأة للمساهمة في سوق العمل من خلال برامج التعليم والتدريب التي تساعد على رفع مهارات المرأة وتقديم الحوافز للفتيات الصغيرات للالتحاق بالتعليم والتدريب.

لقد أصبح من المتفق عليه أن نقطة الانطلاق في أي سياسة تنموية ناجحة هي العمل على الارتقاء بظروف المرأة وإدماجها في عمليات التنمية سواء من حيث المشاركة الفعلية في الجهود التنموية أو الاستفادة العادلة من عوائد تلك التنمية.

وقد تصاعد الاهتمام بتنمية المرأة من خلال مناهج منظمة ومخططة، وأصبح وضع النساء في أي مجتمع يعتبر مقياساً لمدى تطور ونمو هذا المجتمع، كما أصبح تقدم أي مجتمع مرتبطًا ارتباطًا

---

(١٦) سمير رضوان، المرأة المصرية في سوق العمل: نظرة مستقبلية، المجلس القومي للمرأة، يوليو ٢٠٠١ .

وثيقًا بمدى تقدم النساء وقدرتهن على المشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ولا مجال اليوم لتصور مجتمع تعاني نصف طاقاته الإنتاجية من التخلف وتفتقد القدرات التي تمكنها من المشاركة الفعالة في عمليات التنمية والتغيير، ومن هنا فإن الاستثمار في مجال تنمية قدرات المرأة يعتبر أضمن سبل التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

وترتكز مشاركة المرأة في عملية التنمية على عنصرين:-

١ - الوعي

٢ - الادارة

وهما مرتبطان بعمليات تغيير سيكولوجي للبيئة المحيطة من جانب فضلاً عن تغيير المرأة ذاتها من خلال عمليات التنشئة الاجتماعية السليمة التي تستهدف تشجيع المبادأة والابتكار والتجديد لدى المرأة من جانب آخر.

وقد شكلت قضية مشاركة المرأة في التنمية في الوقت الحاضر اتجاهًا رئيسيًا في إطار نظريات التنمية ازداد وعي المجتمع العالمي خلال العقود السابقة بدور المرأة الأساسي في العملية التنموية، الأمر الذي تم التعبير عنه في أدبيات التنمية: «كل ما هو مفيد للمرأة مفيد للمجتمع ككل»[١٧].

وبما أن قطاع المشروعات الصغيرة يعتبر ركيزة أساسية من حيث توفير فرص العمالة، فلاشك أن إسهام المرأة في هذا القطاع يؤدي إلى دفعة قوية للاقتصاد المصري. ويواجه قطاع المشروعات الصغيرة عددًا من القيود التي تحد من نموه وتطوره، من بينها غياب روح المخاطرة الذي يتطلبه العمل في هذا المجال، وغياب نظام متوائم للائتمان، وقواعد منظمة للعمل، وكذلك مشاكل التسويق وعدم توافر مكان إقامة المشروع.

وإذا كانت المعوقات السابقة تنسحب على الجنسين بشكل عام فإن المشكلة أشد وطأة بالنسبة للمرأة، إذ أوضحت العديد من الدراسات في مجال المشروعات الصغيرة بعض القيود والمعوقات التي حالت دون المشاركة الفعالة للمرأة في هذا القطاع، يتمثل أهمها في:

(١٧) إصدارات الصندوق الاجتماعي، رئاسة مجلس الوزراء، المرأة والمشروعات الصغيرة، القاهرة، ٢٠٠١ .

١ - اعتقاد أفراد المجتمع بأن الدور الرئيسي للمرأة في الحياة هو الدور الأسري وأن دورها في العملية الإنتاجية لا يعدو أن يكون مكملاً لهذا الدور(١٨).

٢ - جنوح المرأة إلى اختيار مشروعات تقليدية يكون التسويق والكسب والنمو فيها محدودًا.

٣ - حرمان المرأة من فرص الإعلام والتسويق والاستفادة من مراكز العرض والتدريب بسبب مقيدات الدور الأسري.

٤ - جنوح المؤسسات التمويلية إلى تمويل المشروعات المتوسطة والكبيرة وتفضيلها على المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر مما يحرم المرأة من الحصول على التمويل اللازم لإقامة مشروعها لافتقارها إلى الضمانات كملكية الأرض أو العقارات أو أية أصول أخرى.

٥ - انخفاض تعليم المرأة بشكل عام يقيد من حصولها على الائتمان بسبب الإجراءات المعقدة للإقراض، المكاتبات والتعاملات المالية وغياب الخبرة والمعرفة اللازمة للتعامل مع المؤسسات الرسمية (١٩).

وبما أن تحقيق معدلات مرتفعة للتنمية يتطلب الاستفادة من الطاقات البشرية (نساء ورجال) ولايمكن تصور مجتمع يسعى إلى التنمية ونصف طاقاته الإنتاجية معطلة. لذلك لابد من تبني نظرة جديدة للمرأة بما يضمن الفهم الصحيح لدورها الإنتاجي الحقيقي ومشاركتها الفعالة في عملية التنمية الشاملة، ويتحقق ذلك عن طريق:-

١ - توجيه قدر مناسب من الاستثمارات لمتطلبات التنمية البشرية الموجهة إلى المرأة.

٢ - توفير قاعدة معلومات وبيانات دقيقة خاصة بحجم وطبيعة أنشطة المرأة، وتمكن الباحثين والمخططين وواضعي السياسات من رسم برامج فعالة لدفع مشاركة المرأة في عمليات الإنتاج والتنمية.

٣ - ضرورة أن تنطلق عمليات التغيير من مفهوم التنمية الشاملة المتواصلة والتأكيد على أهمية البعد الثقافي المرتبط بالعادات والتقاليد والقيم وإحداث التغيرات الثقافية اللازمة بما يتواءم مع

(١٨) المرجع السابق.

(١٩) المرجع السابق.

متطلبات التنمية ويدفع للمشاركة الإنتاجية للمرأة في التنمية الشاملة.

٤ - إعطاء أولوية للدعم الاقتصادي للمرأة ولتمكينها من الدخول في العملية الإنتاجية بكفاءة وإقامة مشروعات صغيرة وذلك بتوسيع فرص حصولها على التسهيلات الائتمانية والقروض الميسرة، وإزالة التعقيدات المرتبطة بضمانات القروض التي توجه للمرأة، فضلا عن وضع البرامج اللازمة للإرشاد التمويلي بما يمكنها من التعامل مع المؤسسات المالية وتحديد احتياجاتها التمويلية(٢٠).

٥ - إنشاء مراكز للمشروعات الصغيرة في جميع الجامعات المصرية على أن يكون هناك فروع لهذه المراكز بكل كلية جامعية وتعمل هذه المراكز على ترسيخ ثقافة ومهارات العمل الحر والخاص من خلال تنمية فكر وقدرات الطالبات أثناء دراستهن بكلياتهن ومعاهدهن المختلفة وإعدادهن لمتطلبات سوق العمل وتدريبهن على كيفية إقامة المشروعات الصغيرة ودراسة السوق والقدرات والمهارات. إن وجود مثل هذه المراكز يمكن أن يحقق العديد من الإيجابيات ويساعد المرأة على التفكير والتخطيط لمستقبل أفضل.

٦ - تعظيم دور المرأة الاقتصادي والتأكيد عليها كقوة اقتصادية ناشئة. يتم ذلك من خلال تحديث دور الجمعيات الأهلية في تشجيع المرأة على الدخول في مجال العمل الحر، وقيام المنظمات النسائية بدور هام من خلال تقديم المساعدة والمعلومات والتدريبات والقروض للمرأة.

هجرة السكان والمشكلة السكانية وخاصة بين فئات الشباب

إلى جانب الخصوبة التي تعد من أكثر العوامل والأسباب للزيادة السكانية نجد أن الهجرة تلعب هي الأخرى دورا كبيرا في الزيادة السكانية، وبالطبع تتنوع وتختلف أشكال الهجرة التي من بينها الهجرة الاختيارية سواء الداخلية «داخل الدولة» أو الهجرة الخارجية «بين الدول» أو الهجرة الجبرية والتي تحدث بسبب معارك عسكرية أو كوارث طبيعية أو بسبب الكثير من أنواع الاضطهاد الذي يقع تحت بند اللجوء وفي معظم الأحوال تتم الهجرة من المناطق ذات الفرص المحدودة إلى المناطق الأخرى التي تتوافر

(٢٠) ورقة عمل مقدمة من محافظة الإسكندرية، مؤتمر المرأة والمشروعات الصغيرة في الألفية الجديدة ٢٦ - ٢٧ إبريل (٢٠٠٠) القاهرة، الصندوق الاجتماعي للتنمية، رئاسة مجلس الوزراء، القاهرة.

فيها فرص أفضل للحياة والمعيشة والعمل أو من المناطق الفقيرة أو الأقل في الرواج الاقتصادي إلى البلاد الغنية أو الأكثر رواجا مثل ما يحدث ما بين المكسيك والولايات المتحدة الأمريكية[٢١] أو بسبب النقص في الخدمات الأساسية في بعض المناطق كما هو الحال في الهجرة من الريف إلى الحضر أو بسبب وجود بعض الركود والكساد الاقتصادي في بعض الدول والتي تعجز فيها أسواق العمل عن استيعاب الأعداد المتزايدة من طالبي العمل.

كما أن الدول المتقدمة والكبيرة تجتذب الكثير من الخبرات والمهارات النادرة من مختلف أنحاء العالم وخاصة من الدول النامية والفقيرة وذلك بسبب التميز في الدول الغنية واعتبارها مراكز صناعية وعلمية متقدمة يتوفر فيها كل الإمكانيات للعمل والإنتاج والارتقاء المهني والعلمي بالإضافة إلى ارتفاع الأجور في البلاد الغنية والكبيرة.

إلى جانب هذه الأسباب نجد الظروف التي تعيشها الدول النامية والفقيرة لا تساعدها على استيراد التكنولوجيات الحديثة بسبب ارتفاع تكاليفها والنقص الشديد في أدوات البحث ومراكز البحوث المتقدمة من حيث المعدات والمناخ المناسب لمواصلة البحث العلمي والنقص في التقدير الكافي لقيمة البحث العلمي والعلماء والاستفادة من نتائج البحوث مما يؤدي إلى أن الكثير من الخبرات المتخصصة والنادرة في الدول النامية وخاصة بين الشباب تبحث عن فرص خارج الحدود وهو ما يعتبر استنزافًا للكفاءات العلمية النادرة في الدول النامية.

وتشير الإحصاءات إلى التزايد في معدلات الهجرة في مختلف أنحاء العالم، للأسباب السابق الإشارة إليها، وتشير الأرقام إلى أن عدد المهاجرين بين الدول في العالم يصل الآن إلى حوالي ٨٠ - ١٠٠ مليون شخص كلهم يعيشون خارج أوطانهم الأصلية وأن ٢٥ ٪ فقط من هؤلاء المهاجرين تنطبق عليهم شروط الهجرة الشرعية أو القانونية بالإضافة إلى حوالي ٢ ٪ من سكان العالم يعتبرون من اللاجئين لأسباب مختلفة أما بقية الأعداد من المهاجرين فإن هجرتهم وتنقلاتهم بين الدول تعتبر

(٢١) Carl Haulord & Morlha F. Riche, op. cit., pp. 95-108.

غير قانونية (٢٢) وفي أغلب الأحوال يعيش المهاجرون غير الشرعيين في الأماكن العشوائية بعيدا عن أعين السلطات كما أن معظمهم- في أغلب الأحيان يعيشون حالة من اليأس بسبب ظروف معيشتهم الهامشية والبحث عن حقيقة وجودهم والمعنى من وراء حياتهم وهي كلها أمور تساعد في جعلهم فريسة سهلة للوقوع في الانحرافات خاصة في زمن الإرهاب الذي يعيشه العالم الآن.

بالإضافة إلى الأسباب السابق الإشارة إليها (الخصوبة والهجرة)، فإن خبراء السكان يشيرون إلى الهبوط الملحوظ في معدلات الوفاة مع اقتران ذلك بالنمو في معدلات المواليد خاصة في البلاد النامية التي يعيش فيها معظم سكان العالم والتي تقف وراء الزيادة السكانية الكبيرة في التعدادات السكانية في العالم. ذلك بالإضافة إلى أن الانخفاض الملحوظ في معدلات الوفاة والزيادة في معدلات الخصوبة يتضاعف أثرها بتحسن الكثير من الظروف البيئية في كثير من المناطق مثل توافر وتحسين مياه الشرب والصرف الصحي والتقدم الكبير في التكنولوجيا الطبية وخاصة في الأمصال الواقية والمضادات الحيوية بالإضافة إلى الزيادة النسبية في توفير وإنتاج الغذاء(٢٣) على مستوى الكثير من دول العالم.

تحركات العمالة وخاصة بين الشباب (٢٤)

جميع الشواهد تدل على أن حركة تنقل العمالة بين البلاد المختلفة وخاصة من الشباب ليست حركة طارئة نتيجة لوضع استثنائي طارئ سوف يزول باختفاء مسبباته وإنما على العكس سوف تستمر وإن تغيرت نوعيتها وحدّتها عامًا بعد عام بسبب التغيرات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية كما أن بعض المحددات ومن بينها المحددات السكانية والقوى العاملة ستبقى من الثوابت حيث يتضح أن بعض البلدان لديها فائض سكاني والآخر يعاني من نقص يعوق أو يحول دون تحقيق الأهداف التنموية لهذه البلاد كل على حدة أو مجتمعين لذا يجب التعامل مع ظاهرة

(٢٢) The state of the World Refugees, Penguin Books,New York, 1997.

(٢٣) Carl Haulord & Morlha F. Riche, Ibid.

(٢٤) يستند هذا الجزء حول تنقلات العمالة على أساس مقالة نشرت في مجلة المستقبل العربي تحت عنوان «تعظيم المنافع لتنقلات العمالة العربية» قام بإعدادها كلٌّ من إسماعيل سراج الدين ومحسن يوسف.

تنقل العمالة والموارد البشرية على أساس أنها ظاهرة مستمرة ومن ثم وجب ترشيد السياسات التي تؤثر على هذه التدفقات البشرية حيث يتسنى للدول منفردة ومجتمعة أن تجعل من حركة تنقل العمالة بينها عاملاً يوفر كثيرًا من المزايا الاقتصادية والاجتماعية التي تكفل لكل البلاد سواء مستقبلة أو مرسلة للعمالة مصالحها الاقتصادية والاجتماعية والتنموية.

إن المحك الحقيقي للحديث عن دور حركة العمال بين البلاد مرهون بإمكانية تحديد محاور العمل المشترك وآفاق المصالح المشتركة التي تنبثق من هذا التحليل. فالحديث عن المصالح المشتركة بين البلدان في إطار تنقل العمالة يقتضي التفصيل في الإشارة عن مصالح كل من البلدان المرسلة (المصدرة) للعمالة والتي تقتضي (في مرماها القريب) زيادة التحويلات المالية وبالتالي زيادة عدد العمال المهاجرين، بينما تنصب مصلحة البلدان المستقبلة (المستوردة) للعمالة (أيضًا في مرماها القريب) في تقليل تكلفة استقدام العمالة وبالتالي تقليل عدد العمال المستقدمين. بالإضافة إلى أن المصالح الأمنية في بعض هذه البلاد تقتضي تنويع مصادر العمالة المستوردة.

تعتبر المصالح المشار إليها (في المدى القريب)، سواء في الأقطار المرسلة أو المستقبلة للعمالة، أمرًا واقعيًا يجب التعرض له في أية دراسة موضوعية عن مشكلة تحركات العمالة ، إلا أن هذه الظاهرة وما تنطوي عليه من أبعاد تفوق كل التصورات القريبة ، ومن ثم فإنه يجب على المهتمين بالتنمية والتطور معالجة المشكلة في إطار مفهوم جديد ينطوي على قواعد المصلحة المشتركة في المدى القريب والبعيد .

إن تنقل العمالة بين البلاد له أبعاد اقتصادية واجتماعية كما أن له آثار تمس المستقبل وكذلك يجب تناولها من خلال تصور علمي يقوم على تحديد طبيعة الهدف(objective function) متضمنًا مصالح كل البلاد المرسلة والمستقبلة للعمالة في المدى القريب والبعيد، بالإضافة إلى النظرة الشاملة لواقع كل البلاد وما ينطوي عليه من محددات وأهداف سواء على مستوى البلدان منفردة أو على مستوى البلاد مجتمعة.

حجم حركة تنقل العمالة بين الدول العربية وخاصة من الشباب

تتفاوت حركة تنقل العمالة بين البلاد في المنطقة العربية سنة بعد أخرى ، ولقد أصبحت هذه

الظاهرة محل اعتبار ليس فقط بين البلاد المعروف عنها بأنها مرسلة للعمالة « البلاد غير النفطية » والبلاد المستقبلة للعمالة ولكن أيضًا بين البلاد النفطية بعضها البعض ، وكذلك داخل إطار البلاد غير المنتجة للنفط .

لقد أصبحت حركة تنقل العمالة بين البلاد العربية حقيقة واقعة ومستمرة لا يمكن تغييرها، ولكن يمكن إجراء بعض التعديلات في اتجاهاتها ومساراتها ، وكذلك بالنسبة لأعداد ونوعيات فئات هذه العمالة بما يتوافق مع مصالح كل بلاد المنطقة وذلك من خلال وضع خطط وسياسات اقتصادية واجتماعية تتفق مع أبعاد حركة تنقل هذه العمالة في الحاضر والمستقبل وفي نفس الوقت تضمن المصالح الاجتماعية والاقتصادية لجميع بلدان وشعوب المنطقة .

ويأخذ التأثير المتبادل بين حركة تنقل العمالة وخاصة بين الشباب وبين بعض الظواهر الاجتماعية والاقتصادية والسكانية والعمرانية أبعادًا جديدة وهامة تفوق كل التصورات البسيطة التي تجعلها تبدو وكأنها مجرد تنقلات عمالة مؤقتة تزول أو تتوقف بتوقف الأسباب المؤدية إليها ، سواء أكانت هذه الأسباب تتعلق بعوامل الجذب أو الطرد في البلاد المستقبلة أو المرسلة للعمالة أو بسبب تفاوت معدلات الأجور بين البلاد المختلفة ، إلى غير ذلك من الأسباب والمحددات .

لا يزال التقدير الفعلي لحجم ورقم تنقل العمالة بين البلاد العربية أمرًا يكتنفه الكثير من الشك، كما أن التكهنات والتقديرات حول حجم هذه التنقلات تتراوح وتتضارب. ويرجع هذا التفاوت في التقديرات أساسًا إلى النقص في البيانات الرسمية حول تنقل العمالة سواء في البلاد المرسلة للعمالة أو المستقبلة لها ولذلك فإننا لن نخوض في حقيقة هذه الأرقام ولكن كل الدلائل تشير إلى أن معظم حركة هذه العمالة تكون من بين فئات الشباب وهو موضوع هذا الكتاب .

وبالرغم من التفاوت الكبير في التقديرات حول حجم التنقلات وخاصة بين الشباب، فإن جميع الدراسات والتنبؤات تشير إلى الزيادة المطردة في حجم هذه التنقلات عامًا بعد عام حيث إن معظم الدراسات التي قامت بها الهيئات الدولية مثل البنك الدولي تؤكد على أن احتياجات البلدان العربية المنتجة للنفط من القوى العاملة الوافدة سوف تزداد مع مرور الوقت. وبالطبع فإن هذه الزيادة سوف يختلف حجمها من قطاع أو نشاط اقتصادي إلى آخر وكذلك من مهنة إلى أخرى حسب موازين واعتبارات العرض والطلب بالنسبة لسوق العمالة لكل قطاع ومهنة.

ديناميكية وحركة العمالة وخاصة من فئات الشباب

إن حركة تنقل العمالة ليست ذات تأثير فقط على حجم وفاعلية وإنتاجية القوى العاملة ولكن أيضًا على ديناميكية وحركة السكان في كل البلاد التي تشملها هذه الحركة ككل وفي كل بلد على حدة، فعلى سبيل المثال، منذ بدأت حركة تنقلات العمالة تأخذ حجمًا كبيرًا مع منتصف السبعينيات في الدول العربية فإن معدل النمو السكاني في المنطقة العربية قد بلغ ٢,٩ ٪ في السنة، ويرجع ذلك إلى الزيادة الطبيعية في النمو السكاني (معدلات المواليد والوفاة) بالإضافة إلى عوامل الهجرة البشرية التي تعتبر الآن من مكونات النمو السكاني في كل دول العالم وخاصة بين الشباب.

ومن المعروف أن قوة العمل في أي بلد من البلاد تتأثر بحجم النمو السكاني ومعدله بالإضافة إلى التركيب العمري للسكان في هذا البلد، حيث تقدر قوة العمل بعدد السكان مستبعدًا منهم كل من الأطفال الذين تقل أعمارهم عن بداية سن العمل والكبار الذين تزيد أعمارهم عن سن الخروج من العمل وكذلك بالسماح للمرأة بالعمل حسب التقاليد المتبعة في كل بلد، مضافًا إلى ذلك عدد الذين يتوقع أن يتم انتقالهم إلى خارج أو داخل قوة العمل لأسباب أخرى والتي من أهمها حركة التنقل المكاني. وبالطبع فإن هذا التأثير المتبادل يختلف من بلد إلى آخر، ففي بعض البلاد المعروفة بأنها مستقبلة للعمالة وذات حجم سكاني صغير نسبيًا مثل السعودية والكويت والإمارات، فإن التأثير المتبادل بين النمو السكاني وحجم قوة العمل في هذه البلاد يكون كبيرًا عنه في بلاد معروف عنها بأنها مرسلة للعمالة وذات حجم سكاني كبير نسبيًا مثل مصر واليمن والأردن.

وتؤثر حركة العمالة بين البلاد العربية أيضًا على التركيب الديموغرافي للسكان في كل من البلاد المرسلة والمستقبلة للعمالة، حيث إنه من المعروف أن ظاهرة تنقل العمالة في المنطقة العربية تميل إلى أن تكون معظمها من بين الذكور والشباب وذلك لأسباب كثيرة يتعلق بعضها بالقيم الاجتماعية والدينية السائدة في هذه المنطقة، بالإضافة إلى العادات والتقاليد التي تحول دون مشاركة المرأة المشاركة الكاملة في قوة العمل. ولذلك فإننا نجد أن بعض العمالة المتنقلة بين البلاد العربية يغلب عليها وبنسب عالية كونها من الذكور دون الإناث ومن الشباب دون الكبار مما يؤثر بالطبع على التركيب الديموغرافي في كل من البلاد المرسلة والمستقبلة للعمالة.

التحويلات المالية

من الآثار الأخرى الملموسة لظاهرة تنقل العمالة نجد ظاهرة التحويلات المالية (remittances) التي يقوم بتحويلها العاملون في البلدان المستقبلة للعمالة إلى البلدان المرسلة للعمالة، وتتزايد قيمة هذه التحويلات وأثرها على كل من الدول المستقبلة والمرسلة للعمالة.

وبالرغم من ضخامة حجم التحويلات فإنها لا تعبر في الحقيقة عن واقع وحقيقة، إذ أنها تعبر فقط عن قيمة التحويلات التي تمت من خلال القنوات الرسمية والمسجلة. ذلك أنه من المعروف أن هناك العديد من الطرق والوسائل والقنوات الأخرى التي تنساب منها أيضًا كميات هائلة من التحويلات التي إذا ما أضيفت قيمتها لتلك المسجلة فسنجد أنفسنا أمام أرقام قد تصل إلى ضعف حجم التحويلات المسجلة رسميا.

وتعتبر الآن التحويلات المالية التي يقوم بها العاملون من البلاد المستقبلة للعمالة من أهم المقومات الرئيسية في الدخل القومي في اقتصاد معظم البلاد المصدرة للعمالة، وخاصة حيث ينظر إليها على اعتبارها من المصادر الرئيسية في اقتصاد هذه البلدان للحصول على النقد الأجنبي، ولقد بلغت ضخامة هذه التحويلات قدرًا كبيرًا في بعض البلاد، إذ أصبحت قيمتها تفوق حصيلة هذه البلاد من الصادرات(٢٥).

وبالرغم مما يبدو من فوائد واضحة تلعبها هذه التحويلات في تكوين المدخرات القومية وتمويل التكوين الرأسمالي في البلدان المصدرة للعمالة نظراً لضخامتها وتزايدها المستمر، فإن الاعتماد عليها كمصدر رئيسي في البنيان الاقتصادي لهذه الدول يشكل خطورة كبيرة على مستقبل نموها الاقتصادي خاصة إذا ما حدث انخفاض مفاجئ في قيمة وجملة هذه التحويلات لسبب أو لآخر، ولذلك فإن تنظيم وضبط مسارات هذه التحويلات وابتداع الأوعية الادخارية والقنوات الاستثمارية المناسبة يمكن أن يساعد في أن تلعب دورًا مهمًا بحيث تنساب في القنوات المنتجة للمشروعات الاستثمارية المهمة. وتلك قضية هامة تستحق الاهتمام من جانب البلدان المصدرة للعمالة، ذلك لأن فرص تزايد قيمة هذه

(٢٥) The World Bank, World Development Report, Washington, D.C., 1991, P. 51.

التحويلات سوف تتضاءل مع مرور السنوات، وخاصة إذا ما حدث التغيير المتوقع في أسعار بعض السلع الاستراتيجية مثل النفط في البلاد النفطية مما قد يؤثر على قدرات البلدان المستقبلة للعمالة وعلى الأعداد المستقدمة منها وبالتالي على قيمة التحويلات المالية المتجهة إلى البلدان المصدرة للعمالة.

التغير والنمو في خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وعلاقتـــه بتحركات العمـــالة وخاصـــة بين الشـباب

تتأثر خطط التنمية الاجتماعية والاقتصادية في أي بلد تأثرًا كبيرًا بحجم قوة العمل المتاحة وكذلك بحسب نوعية العمالة والمهارات المطلوبة لتنفيذ هذه الخطط، ويلاحظ دائمًا أن مجموعة البلاد المعروف عنها بأنها مرسلة للعمالة تتأثر خطط تنميتها تأثيرًا بالغًا بسبب النقص في بعض المهارات الماسة خاصة في المستويات العليا من الإدارة أو في الحلقات المتوسطة من المهارات مثل الفنيين، ويرجع ذلك أساسًا إلى حركة التنقل المكاني بين هذه الأنواع من المهارات وكذلك بسبب النقص الملحوظ في الأعداد المتوافرة منها بالنسبة إلى المطلوب في السوق سواء على مستوى كل بلد على حدة أو على مستوى مجموعة من البلاد مجتمعة.

وبالطبع فإن معظم الخطط الطموحة تتطلب أعداداً كبيرة من قوة العمل من مختلف التخصصات والمهارات وفي كل قطاعات النشاط الاقتصادي المختلفة. ويتم ذلك بالطبع بناء على تحديد المعدل العام للتنمية وكذلك معدلات التنمية في كل قطاع بالإضافة إلى معدلات إنتاجية قوة العمل في قطاعات النشاط الاقتصادي.

التغيير في تركيب القوى العاملة

كان لبعض الخطط الاجتماعية والاقتصادية الطموحة من جانب الكثير من البلدان مثل البلاد النفطية العربية أثر ملحوظ على حركة تنقل العمالة خاصة بين الشباب بين بلاد المنطقة وخاصة بعد الازدياد المستمر في الفروق الشاسعة في مستويات الأجور النقدية بين بلدان الأقطار النفطية وغير النفطية.

ولقد مرت حركة تنقلات العمالة بين بلدان المنطقة بمراحل مختلفة حيث كانت ـ مع بداية هذه الخطط الطموحة ـ الحاجة ماسة في البلدان المنتجة للنفط إلى أنواع متعددة من العمالة بداية من أقل المستويات المهارية إلى أعلى مستوى المهارات والمهن. إلا أنه وبعد تحقيق بعض الأهداف في قطاعات مثل بناء الطرق والمساكن والمدارس.. إلخ بدأت حركة تنقل العمالة تتخذ أسلوباً انتقائيا وتدل معظم الدراسات والتنبؤات على أن حاجة هذه البلدان سوف تأخذ في الاتساع أساسًا إلى المهارات المتوسطة والمهارات العليا من المهن والوظائف وذلك على حسب التغيرات في تركيب قوة العمل من الوظائف والمهارات المطلوبة لخطط التنمية والتي تتغير من فترة إلى أخرى وعلى حسب أهداف خطط التنمية.

ظاهرة إحلال العمالة في المنطقة العربية وخاصة بين الشباب

شهدت المنطقة العربية وجهًا آخر لظاهرة تنقل العمالة حيث بدأت حركة تنقل العمالة بين البلاد العربية غير المنتجة للنفط لتحل محل العمالة التي انتقلت إلى البلدان المفتوحة (ظاهرة إحلال العمالة في البلدان غير النفطية) حيث نجد على سبيل المثال حركة تدفق عالية لتنقلات العمالة خارج بلد مثل الأردن في اتجاه البلدان النفطية في نفس الوقت حركة تدفق للعمالة باتجاه معاكس إلى داخل الأردن من بلاد غير نفطية أيضًا (مصر مثلاً) وذلك لتحل محل العمالة الأردنية المهاجرة إلى البلدان النفطية كما أن الأعداد المتوافرة من المعروض والمطلوب في سوق العمالة العربية وفي كل بلد على حدة سواء كان نفطيًا أو غير نفطي أثر كبير على حركة تنقل العمالة ليس فقط بين هذه البلاد العربية ولكن من خارج المنطقة كلها حيث بدأت أنواع جديدة من العمالة الوافدة تنتقل إلى المنطقة وخاصة إلى البلدان النفطية من بلاد مختلفة من العالم (كوريا - تايلاند - باكستان - الهند .. إلخ) وذلك لأسباب عدة منها أن المتوافر من المهارات والمهن المطلوبة سواء في السوق العربية أو في كل بلد على حدة ليس بكاف لسد الاحتياجات المطلوبة لتحقيق الخطط الاقتصادية والاجتماعية في البلاد أو بسبب السياسات الخاصة بضرورة تنوع جنسيات العمالة المطلوبة لهذه الخطط لأسباب سياسية وأمنية تتفق مع مصالح هذه البلدان.

وبالطبع فإن ظاهرة إحلال العمالة من خارج المنطقة يؤثر بالتالي على فرص المواطنين في العمل وخاصة من الشباب ولأسباب كثيرة منها مزاحمة العمالة الأجنبية لهم في سوق العمل أو بسبب

رخصها أو قدرتها على العمل في مهن ووظائف تتطلب ساعات عمل طويلة أو مهارات لا تتوافر بسهولة في المهارات البشرية المحلية.

أثر أنظمة التعليم والتدريب والتكنولوجيا على حركة تنقل العمالة

تلعب الأنظمة المنتجة للمهارات المختلفة (أنظمة التعليم والتدريب الرسمية وغير الرسمية) في البلاد المختلفة سواء منها المصدرة أو المستقبلة للعمالة نفطية أو غير نفطية دورًا كبيرًا في حركة تنقل العمالة بين البلاد أو دخول عمالة جديدة وذلك بسبب حدوث اختناقات في بعض المهارات المطلوبة في سوق العمل أو بسبب زيادة المتوافر من بعض المهارات بما يزيد عن الأعداد المطلوبة منها، أي باختصار ليس هناك توافق ومواءمة بين ما تنتجه هذه الأنظمة التعليمية والتدريبية من مهارات وبين المطلوب لقطاعات النشاط الاقتصادي المختلفة سواء على مستوى كل بلد على حدة أو على مستوى البلدان مجتمعة ذلك أن التوسع في أي قطاع من قطاعات النشاط الاقتصادي المختلفة تتطلب مهنًا محددة والتي تعكس بالتالي مستويات مختلفة من التعليم والتدريب والمهارات.

هذا بالإضافة إلى أهمية ما تلعبه الأنظمة المنتجة للمهارات من دور في حركة تنقلات العمالة بين البلدان فإن التكنولوجيا المستخدمة في قطاعات الإنتاج المختلفة للنشاط الاقتصادي تلعب أيضا دورًا هامًا وأساسيًا في تحديد أعداد المهارات المطلوبة وأنواعها سواء على مستوى كل بلد على حدة أو على مستوى البلدان ككل وبالتالي على أعداد حركة تنقل العمالة حيث من المعروف أن هناك أنواعًا متقدمة من التكنولوجيا تعتمد على استخدام أعداد قليلة من العمالة ولكنها تتطلب توظيف رؤوس أموال كبيرة كما أنها تتطلب أسواقًا كبيرة لتوزيع منتجاتها تفوق حدود أي بلد على حدة أو عدد محدود من البلدان مجتمعة بالإضافة إلى ضرورة توافر نظم للإدارة والمعلومات بالغة الكفاءة ووسائل مواصلات وتوزيع متقدمة للغاية.

وبالطبع فإن البديل لذلك هو استخدام تكنولوجيا أقل تقدمًا تعتمد أساسًا على استخدام مهارات أقل واستخدام أعداد أكبر من العمالة، وعلى أية حالة فإن اختيار استخدام التكنولوجيا في النشاطات الاقتصادية المختلفة يعتبر من بين البدائل المتاحة التي يمكن الرجوع إليها من أجل التأثير على حركة تنقلات العمالة والمواءمة بين المتاح والمطلوب من قوى عاملة في كل بلد على حدة أو بين مجموعة من البلاد.

تنقل العمالة وآثاره على القيم والتقاليد فى البلاد العربية

ومن بين الآثار المترتبة على حركة تنقل العمالة في البلاد العربية سواء من داخل المنطقة أو خارجها تلك الآثار المتعلقة بشكل وتركيب القيم في المجتمعات المستوردة والمصدرة للعمالة (العادات والتقاليد والبناء الاجتماعي .. إلخ) حيث من المعروف ان أختلاط القيم والمفاهيم والأبنية الاجتماعية بين الجماعات الإنسانية ذات الثقافات والحضارات المختلفة سوف يولد مع مرور الزمن أبنية وقيمًا جديدة تعكس مزيجًا مركبًا ومختلفًا عما هو موجود في كل جماعة إنسانية وخاصة إذا ما زادت الفترات الزمنية وزاد التشابك والتفاعل والاتصال بين هذه الجماعات وبالطبع سيكون لذلك تأثير أكبر على الأجيال الجديدة وخاصة بين الشباب سواء في البلدان المصدرة أو المستقبلة التي تتعرض منذ بداية حياتها إلى هذا النسيج المتشابك من القيم والعادات والتقاليد المختلفة خلال فترات التنقل بين حضارات وثقافات وأبنية اجتماعية مختلفة.

منطلق جديد في دراسة عمليات انتقال العمالة وخاصة بين الشباب-(تعظيم المنافع)

سبقت الإشارة إلى أهمية تحديد ما أطلقنا عليه اسم دالة الهدف التي يجب أن تتضمن مصالح كل البلدان المصدرة والمستقبلة للعمالة سواء أكانت هذه المصالح تتعلق بالمدى القريب أم البعيد وذلك في إطار مشكلة حجم تنقل العمالة وأبعادها.

هناك طريقان لتحديد مثل هذه الدالة : -

أولهما يعتمد على تحليل دراسة الناتج العام لحركة تنقل العمالة أي بالنظر إلى دراسة وتحليل الأعداد النهائية للعمالة المتنقلة وتوزيعها وما يترتب على ذلك من تحويلات مالية مثلاً وهذا ما يمكن تسميته بدراسة متغيرات الناتج. إن مصالح البلدان المختلفة مثل زيادة التحويلات وبالتالي زيادة أعداد العمالة المرسلة بالنسبة للدول المرسلة للعمالة أو تقليل التكلفة أو الأمن الداخلي وبالتالي تقليل الأعداد المستقبلة من العمالة بالنسبة للأقطار المستقبلة للعمالة كثيرًا ما تؤدي إلى استحالة تحديد دالة هدف واحدة تكون مقبولة لدى كل من مستقبلي ومرسلي العمالة طالما بنيت مثل هذه الدالة على أساس متغيرات الناتج.

أما الطريق الثاني فيعتمد على دراسة متغيرات العملية ذاتها وتحليلها ومعالجتها وذلك يستدعي دراسة العوامل التي تساهم في التطوير والتحريك والتغيير في ظاهرة تنقل وحركة العمالة مثل نظام الأجور والحوافز وطرق ونظام التحويلات المالية وخطط التنمية والنمو السكاني ... إلخ، بالإضافة إلى قوانين العمل والسياسات الأخرى المؤثرة على حركة العمالة وذلك بهدف التركيز على عملية التنقل ذاتها لا على هدفها النهائي.

بعبارة أخرى إذا اتفقنا على ناتج معين لعملية تنقلات العمالة من حيث عدد العمال غير الوطنيين في البلاد المستقبلة للعمالة في وقت محدد، فهل يمكن الوصول إلى نفس هذه النتيجة بوسائل أخرى تكون أقل مشقة وأكثر كفاءة وأقل تكلفة ماديًا وزمنيًا على مصدري ومستقبلي العمالة من خلال قدرتهم على الاتفاق على فائدة البحث عن مثل هذا الطريق العملي والسير فيه قدماً وبهذه الوسيلة أي بالتركيز على متغيرات العملية بدلاً من الناتج يمكننا تحديد دالة هدف يتفق عليها كل من مصدري ومستقبني العمالة.

وتكون هذه الدالة بمثابة المدخل الفعلي لتعظيم المنافع المشتركة إذ إنها تتيح لنا فرصة دراسة الوضع الأمثل Optimization ولا يعتبر ذلك هو الوضع الأمثل لبلد معين فمن الجائز جدًا أن يكون هناك تصورات أخرى للخريطة البشرية الناتجة عن تحركات العمالة يكون مؤداها تعظيمًا للمنافع التي تدرها تنقلات العمالة في كل البلاد اقتصاديا واجتماعيا. ولكن ما نحن بصدده هنا أكثر واقعية وهو تعظيم هذه المنافع في ظل ضوابط وقيود محددة أو ما يسمى بلغة البرامج الرياضيةConstrained Maximization.

ولقد قام البنك الدولي بدراسة عن موضوع العمالة اعتمادا على دراسة وتحليل المتغيرات من خلا' محورين رئيسيين : –

١- تطويرالنموذج الرياضي المستعمل على الحاسب الإلكتروني (الكمبيوتر) (٢٦) للسماح بالبرمجة الخطية أو غير الخطية لإعطاء فكرة التكامل والمصلحة المشتركة مضمونها الموضوعي.

٢- تطوير قاعدة المعلومات لتجميع المعطيات الإحصائية لسنة أساسية للبحث في التدفقات المتوقعة في خلال فترة محددة(١٠ أو ٢٠ سنة) ومن الواضح أن إيجاد قاعدة معلومات إحصائية جديدة ستسمح بالقيام بعملية وضع معايير (Calibration) النموذج الرياضي.

(٢٦) Serageldin and Bobli, Tools of Manpower: The World Bank Models, 4 vols, World Bank Staff Working Papers, (Washington, DC, The World Bank, 1993, pp. 587-590).

وتعتمد الدراسة التي تتناول معالجة المتغيرات المختلفة وتنقل العمالة على نظرية التحركات (Theory of Movements) التي وضعها وليم ألونز[٢٧] والتي طورت بالنسبة لتطبيقها العملي من خلال مناقشات وإسهامات عديدة قام بها كثيرون من موظفي البنك الدولي ومستشاريه من الأكاديميين والباحثين في شتى التخصصات وبالطبع فإن هذه المعالجة تقوم على أساس كل ما يتوافر من بيانات عن المتغيرات المتعلقة بالمطلوب والمتوافر من القوى العاملة بالإضافة إلى تفسير لبعض المحددات التي تساهم في تشخيص الأوضاع المؤثرة على حركة تنقل العمالة سواء كانت هذه الأوضاع تتعلق بالجوانب الاقتصادية أو الاجتماعية أو السياسية.

أما دالة الهدف محل النقاش فهي تتلخص في الصيغة :

$$\underset{ij}{\text{Min}} \quad M_{ij} \; t_{ij}^{-1}$$

حيث تمثل Mij تحركات العمالة من المكان (i) إلى المكان (j) وتمثل (t-1 i) معامل صعوبة هذا التحرك وهذا المعامل مرتبط بمتغيرات مختلفة بعضها متغيرات تركيبية synthetic variables أهمها في هذا النموذج هي ما سميناه :

C : وتعني(تقريبا) عدد العمال المهاجرين ذوي الكفاءات المناسبة الذين يمكنهم سداد حاجة وظيفة شاغرة.

D : وتعني(تقريبًا فرصة العامل المهاجر في إيجاد عمل مناسب له بالمنطقة ومن الطريف أن الحل الثنائي (Dual) لدالة الهدف المشار إليها أعلاه هو :

$$\underset{ij}{\text{Max}} \quad C.\,D$$

أي تعظيم فرص العمال المهاجرين في الحصول على العمل المناسب بالمنطقة وتعظيم فرص أصحاب العمل في البلاد المستقبلة للعمالة للحصول على الأفراد المناسبين لشـــغل الوظائف الشــاغرة لديهم

(٢٧) William Alons, "A Theory of Movements" in : Niles M. Hasen, (ed. Human Settlement Systems: International Perspectives on Structure, Change and Public Policy, (Cambridge, Mass, Billinfer Publ. Co., 1981).

لديهم وبالتالي يكون في ذلك تأكيد واضح على أن مثل هذه الدالة يمكن أن يتفق عليها المسؤولون في البلاد المستقبلة للعمالة والمرسلة للعمالة على السواء(٢٨).

إن استخدام النموذج الرياضي السابق الإشارة إليه لوضع السياسات لعمليات تنقل العمالة وكذلك لتوفير الاستخدام الأمثل للموارد البشرية المتاحة يعتمد أساسًا على توافر المعلومات والبيانات للمكونات الأساسية مثل أعداد القوى العاملة وتركيبها وأنواع المهارات الماسة وأنظمة التعليم والتدريب المختلفة الرسمية وغير الرسمية وارتباطها باحتياجات الإنتاج في قطاعات النشاط الاقتصادي من المهارات والقوى العاملة وقدرة هذه الأنظمة على سد هذه الاحتياجات وكفاءتها بالإضافة إلى وضع خطط اقتصادية واجتماعية تتناسب ومهارات القوى البشرية في كل بلد أو في سوق العمالة بما لا يضر مصلحة أي بلد آخر(٢٩).

ولعل المدخل الملائم لوضع مثل هذه السياسات هو الاعتماد على مستويين الأول قصير المدى ويعتمد على الاختيار ما بين تخفيض معدلات التنمية بصفة عامة أو في بعض القطاعات والنشاطات الاقتصادية التي لا يتوافر لها ما تحتاجه من قوى عاملة أو مهارات أو أن يتم الاعتماد على أنواع معينة من التكنولوجيا تتفق طبيعتها مع ما هو متوافر في السوق من عمالة ومهارات. أما على المدى الطويل فإن مصالح البلاد منفردة أو مجتمعة تتطلب النظر إلى أنظمة التعليم والتدريب فيها بحيث يتم التخطيط لها على أساس الاحتياجات المطلوبة في المستقبل البعيد الذي لا يمكن التنبؤ به إلا من خلال وضع وتحديد الأهداف الاقتصادية والاجتماعية وما تتطلبه من قرارات وقوى عاملة وكذلك الاتفاق على ما أسميناه بدالة الهدف التي تحقق قدرًا معقولاً من النمو والتطور في ظل الاستخدام الأمثل للأوضاع والإمكانيات البشرية والاقتصادية والاجتماعية المتاحة سواء على المدى المتوسط أو المدى الطويل خاصة بالنسبة للشباب.

---

(٢٨) الصيغة النهائية للنموذج الرياضي تعتبر معقدة ولا يعتبر هذا المكان مناسبًا للإسهاب في استعراضها ولكن يمكن الحصول على تفاصيل منها في المرجع التالي.

Serageldin and LI, Tools of Manpower Planning, The World Bank Models, Vol Technical Presentation of the Models, pp 98-134

(٢٩) إسماعيل سراج الدين ومحسن يوسف، المعلومات وسوق العمل في العالم العربي، مجلة المستقبل العربي، ١٩٧٤ .

الفصل الثالث

محاور التنمية البشرية
وعلاقتها بسوق العمل للشباب

مقـــــدمة

تعتبر التنمية البشرية عملية طويلة ومستمرة تتطلب استمرار التنسيق والتخطيط مع أكثر من جهة من الجهات الرسمية وغير الرسمية في أي دولة وفي بعض الأحيان بين مجموعة من الدول المختلفة والغرض الأساسي من الاهتمام بالمصادر البشرية هو توسيع الخيارات أمام جميع الأفراد للتمتع بحياة منتجة وطويلة من خلال الاهتمام بالأوضاع البشرية التي تتعلق بالتعليم والتدريب والصحة والتغذية والمعرفة وقدرة الفرد على الحصول على الاحتياجات الأساسية التي تكفل له حياة كريمة.

ويلاحظ أن الخطط الخاصة بالمصادر البشرية في معظم بلاد العالم تتعقد وخاصة ما يتعلق منها بتنفيذ السياسات بسبب التشابك في هذه الخطط مع جهات وعوامل عديدة ومن أهمها التغيرات التي تحدث في الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والتغيرات التكنولوجية الحديثة وقلة أو محدودية الموارد المالية وبعض الأوضاع السياسية الخاصة بكل دولة بالإضافة إلى الوضع الاقتصادي العالمي الذي يواجه في بعض الأحيان الكثير من الصعوبات والعقبات وبسبب هذه الأسباب مع غيرها من العوامل يعاني سوق العمل من مظاهر كثيرة تؤثر على حياة الأفراد ومنها النقص الشديد في بعض المهارات والتخصصات ذات الأهمية القصوى للنمو الاقتصادي والاجتماعي أو انتشار البطالة سواء أكانت بطالة حقيقية أم مقنعة كما أن التغيرات التكنولوجية الحديثة والسريعة تؤثر أيضا على سوق العمل سواء من حيث المهارات الجديدة المطلوبة، التي تصاحب هذه التغيرات التكنولوجية والتي قد تؤدي أيضا إلى الاستغناء عن الكثير من العمالة اليدوية بالإضافة إلى ظاهرة هجرة العمالة والتي تمت مناقشتها في جزء سابق من هذا الكتاب سواء أكانت هجرة داخلية أم خارجية والتي تشهدها وتعاني منها الكثير من البلاد خاصة من بين المؤهلين فيما يسمى بالمهارات الماسة أو النادرة.

وتتأثر أسواق العمل في معظم البلاد بالزيادة السكانية التي تمت مناقشتها من قبل في هذا الكتاب والتي تؤثر بالتالي على حجم قوة العمل مما يتطلب توافر حلول ملحة وعاجلة للتعامل معها تتراوح تلك الحلول ما بين ضرورة الإضافات في أعداد بعض الوظائف والمهن التي قد تكون غير

مطلوبة أو ضرورة التوسع غير المرغوب فيه في بعض أو معظم المراحل التعليمية في النظام التعليمي أو إضافة معاهد تدريبية جديدة ومؤسسات تعليمية لاستيعاب الأعداد الجديدة من السكان.

كما تتأثر أسواق العمل بالتوسع في الاقتصاد المحلي أو القومي الذي يحدث بسبب عوامل واقعية حقيقية مثل النمو الاقتصادي المطلوب أو لأسباب تدفعها ضرورة توليد فرص عمل جديدة لاستيعاب الأعداد الجديدة من السكان والباحثين عن العمل وخاصة من الشباب وذلك بقصد تلافي انتشار البطالة وما لها من جوانب سلبية على المجتمع عامة وعلى الاقتصاد القومي أو المحلي بصفة خاصة، إلا أن هذا التوسع غير الواقعي له آثاره السلبية على المدى الطويل سواء بالنسبة للاقتصاد أو المجتمع عامة. وتجدر الإشارة إلى أن أسواق العمل المحلية تتأثر أيضا بالحالة في السوق العالمي. وكما نذكر أخيرا أن كثيرا من الدول اضطرت إلى إحداث تغييرات كبيرة في أسواق العمل المحلية بها كنتيجة مباشرة لما يحدث في أسواق عالمية تبعد جغرافيا عنها ولكن التأثيرات تتزايد وأكبر مثال على ذلك ما تم أخيرا بالنسبة لأسواق الحديد في الولايات المتحدة والتغيرات التي تمت لحماية هذه الصناعة بسبب ما يحدث في أسواق أخرى بعيدة عنها وفي أسواق عالمية أخرى مثل ما يحدث في بعض الدول الأوربية.

أهداف التنمية وعلاقتها بالتنمية البشرية

تعتبر التنمية البشرية من أهم الركائز لتقييم حالة التنمية من منظور يركز على الإنسان ويهتم بتنمية قدرات الإنسان على اعتبارها من أهم الأسس لعملية التنمية وبصفة خاصة بالنسبة لتلبية الاحتياجات الأساسية التي يمكن من خلالها وضع السياسات لمواجهة التحديات التي تعوق تحقيق هذه الاحتياجات سواء على المستوى المحلي أم الإقليمي أم العالمي في جميع الجوانب الاجتماعية والسياسية والبيئية والسكانية الخاصة بمشكلات الفقر والبطالة والتمييز بين الجنسين ومشاكل التعليم والصحة التي يعيشها العالم الآن.

وعلى حسب تقرير التنمية الإنسانية العربية[1] فإن إجراءات التنمية وبرامجها تكمن في حشد

(١) نادر فرجاني، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، المكتب الإقليمي للدول العربية، تقرير التنمية الإنسانية العربية، ٢٠٠٢.

الموارد وتوزيعها على قطاعات إنتاجية وخدمية معينة وفقًا لخطة شاملة من خلال برامج وسياسات وبالطبع يشمل ذلك الاستخدامات والتنمية البشرية التي تتطلب كلها متابعة وتقويمًا مستمرًا لكل برامجها وسياساتها بغرض الوقوف على ما تحقق من نتائج وتتضح بطبيعة الحال أن أهم الجوانب التي يجب الالتفات إليها والتعمق في فوائدها واستخداماتها في كل جوانب التنمية، تكنولوجيا المعلومات والاتصال كأحد أهم العناصر في التنمية حاليًا وخاصة طرق الحصول على المعلومات وكيفيتها وطرق نقلها وتجديدها خاصة باستخدام وسائل الاتصال الحديثة مثل الشبكات الإلكترونية والأقمار الصناعية في هذا العصر الذي أصبح فيه استخدام المعلومات الرقمية Digital Information يتسم بالسهولة وقلة التكلفة.

تعتبر التنمية من أهم مصادر القوة في كل مجتمع وتتداخل التنمية مع جوانب كثيرة منها التعليم والتدريب بحيث أصبح الاستثمار في التعليم والتدريب من أكثر الاستثمارات ذات العائد الكبير وأصبح كذلك الاهتمام بالموارد البشرية من بين أكبر الصناعات الموجودة حاليًا وخاصة أن العصر الذي نعيش فيه يعتمد على المعلومات وقدرات الإبداع والتقدم التكنولوجي والمعرفي وأن الاستثمار في التعليم والتدريب يعتبران الآن هما المدخل الرئيسي الوحيد لصنع التقدم والرفاهية لأي مجتمع.

إن الغرض الرئيسي من التنمية البشرية هو تقديم المعلومات الكافية لصناع القرار عن أحوال البشر من خلال التحليلات والتوصيات التي تعتمد على أحدث البيانات الكمية والنوعية المتاحة لأحوال جميع أفراد الشعب مع التركيز على بعض الجوانب الهامة التي تمس حالة السكان مثل مستوى الفقر وأعداد العمالة ونسب البطالة والمؤشرات المعيشية للأسرة في مختلف قطاعات الدولة وأقاليمها وكذلك فيما يتعلق بالمؤشرات الاجتماعية والبيئية الأخرى التي تتعلق بحياة السكان وما لديهم من تصورات وأولويات. لذلك تمثل تنمية الموارد البشرية ركنًا أساسيًا في أي تنمية اقتصادية وهناك أمثلة كثيرة عوضت فيها الموارد البشرية الفقر في الموارد الطبيعية في بلاد كثيرة مثل اليابان وسنغافورة وذلك من خلال التمييز والتنوع المطلوب للتنمية الاقتصادية التي تهدف إليها الدول المختلفة.

اختصاصات تنمية الموارد البشرية

الهدف من التنمية البشرية هو توفير المناخ الملائم الذي يستطيع من خلاله الأفراد العمل والتمتع بالحياة الكريمة مع توفير كل المتطلبات الأساسية وتوسيع الخيارات أمام الأفراد لاستخدام ما لديهم من إمكانيات وقدرات تتوافق مع الإمكانيات المتاحة في المجتمع والتي تهدف إلى بناء القدرات الإنسانية التي تمكن الإنسان من المساهمة بأكبر قدر في مختلف الأنشطة داخل المجتمع وبكفاءة عالية.

وتركز التنمية البشرية على ما يلي:

١- التقدم في التدريب المتخصص ومستوى العاملين في الدولة .

٢- الاهتمام بالقيادات الشابة وخبرات العاملين في جميع القطاعات وتشجيع تأهيلهم من خلال توزيع الاختصاصات عليهم .

٣- تشجيع تبادل المعلومات والتشاور وتبادل الخبرات عن النماذج الناجحة في التدريب وشئون العاملين .

٤- تنمية تبادل المعلومات والعلاقات العامة بين العاملين .

٥- تأهيل الخبراء المتخصصين وإعدادهم في التنمية والتعاون البشري.

٦- إنشاء مراكز تدريب متخصصة وموزعة على المناطق الجغرافية المختلفة، لتغطي جميع القطاعات، وتشجيع إنشاء شبكة لتبادل المعلومات بين هذه المراكز عن جميع أنشطتها وبرامجها التدريبية والعمل على توفير المعلومات التي تساعدها على تنمية وتطوير برامجها سواء من الداخل أم الخارج.

السياسات الخاصة بالتنمية البشرية

تعتمد السياسات الخاصة بالتنمية البشرية أساسًا على التنسيق بين هذه السياسات للعمل بطريقة مؤثرة وتنقسم سياسات التنمية البشرية إلى قسمين يتعلق أولهما بوضع السياسات والثاني بطرق تنفيذها لإعداد المصادر البشرية المتاحة في أي مجتمع وتسكينها وصيانة استخدامها.

إن إعداد المهارات البشرية المطلوبة لسوق العمل لا يقتصر فقط على إعداد المهارات المهنية ولكن يمتد أيضا إلى إعداد أنماط الاتجاهات والسلوك التي يتطلبها سوق العمل والتي تمكن الأفراد من العمل والإنتاج في سوق العمل بطريقة إنتاجية كبيرة ومؤثرة، وهي من ناحية أخرى من أكثر الوسائل إشباعًا للأفراد. وتأتي بعد ذلك الطريقة التي تمكن الأفراد من الدخول في سوق العمل بعد إعدادهم للعمل من خلال برامج التعليم والتدريب واكتسابهم للمهارات المطلوبة في الوظائف المختلفة بسوق العمل وبالطبع فإن التحاق الأفراد في وظائف خاصة من الشباب يعتبر عملية مستمرة وتحدث أثناءها تغيرات كثيرة بالنسبة لاحتياجات سوق العمل بالإضافة إلي الطموحات الفردية للشباب والتغيرات التي تحدث في الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية في القطاعات المختلفة في سوق العمل والتي تتطلب الاستمرار في تنمية المهارات البشرية المطلوبة لسوق العمل من خلال برامج التدريب المستمرة والتدريب أثناء العمل للوقوف على أحدث المتوافر بالإضافة إلى توفير الجوانب التي تساعد على تهيئة المناخ للعاملين من الاستمرار في العمل مثل البرامج الصحية وبرامج الرعاية والترفيه وغيرها لرعاية العاملين في أماكن عملهم وكذلك رعاية أسرهم وذويهم الأمر الذي سيناقش فيما بعد.

كما يجب الالتفات إلى عملية الاستخدام الأمثل للقوى البشرية والاهتمام بها خاصة بين الشباب وعدم إهدار المهارات التي يتم التدريب عليها أو تعلمها وذلك من خلال استخدامها أفضل استخدام عن طريق توظيفها في الأماكن المناسبة وتزويدها بكل ما تحتاجه من أجل النمو والتطور من خلال متابعة كل المتغيرات التقنية الحديثة والعمل على زيادة الإنتاج.

تعتمد السياسات الخاصة بالمصادر البشرية على وضع كل عناصر هذه السياسة وأجزائها لتعمل مع بعضها البعض لتحقيق النتائج المرجوة منها وسوف تناقش بالتفصيل كل عنصر من عناصر المصادر البشرية والتي تتعلق بتنمية الموارد البشرية وتسكينها وصيانتها واستخدامها والتي تعتمد على الإجراءات التي يقوم بها المجتمع لتحقيق أفضل الظروف للمصادر البشرية المتاحة.

١- تنمية المصادر البشرية Human Resources Development

تقوم تنمية المصادر البشرية على تنمية المهارات المطلوبة التي تعتمد علي كفاءة الأنظمة التعليمية والتدريبية المسئولة عن تنمية المهارات وكذلك على هياكل ونظم القيم الموجودة في المجتمع والسياسات الحكومية وغير الحكومية الموضوعة لها بالإضافة إلى الظروف الاقتصادية التي يعيشها المجتمع وتركيبها وقدرة البرامج الخاصة بمؤسسات التعليم ومناهجها والتدريب علي تزويد الملتحقين بها بكل المهارات المهنية والعلمية والأخلاقية والسلوكيات المطلوبة في مكان العمل وخارجه.

٢- تسكين المصادر البشرية Human Resources Allocations

يقصد بتسكين المصادر البشرية كل العمليات والإجراءات التي يتم من خلالها توزيع المهارات البشرية على الوظائف المتاحة وتعتبر إجراءات تسكين المصادر البشرية عملية مستمرة من أجل التحقق من الاستجابة لمتطلبات السوق من المصادر البشرية بالإضافة إلى التحقق من إشباع الرغبات والطموح الخاص بالأفراد مع العلم بضرورة أن تتم عمليات التسكين على أساس التغيير المستمر في الأهداف والجوانب الاقتصادية والتكنولوجية وقدرة القطاعات المختلفة في الاقتصاد على استيعاب المهارات الموجودة بالإضافة إلى ما يحدث من تغيرات في الرغبات الفردية الإنسانية مع مرور الوقت والتي تظهر من خلال ما يحدث في قوة العمل من تحركات وتغييرات يقوم بها الأفراد من قطاع إلى قطاع أو من وظيفة إلى أخرى أو من مؤسسة إلى أخرى وفي بعض الأحيان من سوق عمل إلى سوق عمل آخر أو قد يمتد إلى التغيير الجغرافي. وتتحكم المؤسسات الموجودة في سوق العمل في تلك التغييرات تعتمد في أغلبها على المعلومات المتوافرة للأفراد عن سوق العمل وكذلك نظم المكافأة سواء أكانت المادية أو المعنوية والمرتبطة بمختلف الوظائف التي يتأثر بها الأفراد في اتخاذ

قراراتهم بالنسبة للالتحاق بالمؤسسات التعليمية والتدريبية واختيارهم للمهن التي يلتحقون بها والتي تؤثر بالتالي على كل من المتوافر والمطلوب من المهارات البشرية في سوق العمل.

٣- صيانة المصادر البشرية Human Resources Maintenance

وتشمل القدرات المؤسسية والنظم المتوافرة لصيانة المصادر البشرية والمهارات الإنسانية الموجودة داخل القطاعات والمؤسسات ومن بينها ما يتوافر من برامج التدريب أثناء العمل أو برامج التأهيل قبل بداية العمل ونظام الإجازات والحوافز ونظم الأجور والترقية والسماح بالحركة داخل المؤسسات أو بين المؤسسات وكذلك بعض الجوانب الأخرى مثل برامج التأمين الصحي والتأمين العام والبرامج الترفيهية للعاملين وأسرهم وكذلك نظم المكافآت لنهاية الخدمة أو نظم التأمينات والمعاشات عند نهاية الخدمة أو برامج العجز التي تسمح بها المؤسسات والأنظمة الموجودة في مختلف القطاعات.

٤- استخدامات المصادر البشرية Human Resources Utilization

يتطلب إعداد المهارات وبرامج التعليم والتدريب الكثير من الوقت والأموال سواء أكان مصدرها مؤسسات الدولة أم الأشخاص أنفسهم كما تعتبر بعض المهارات من المهارات الماسة التي يحتاج التدريب عليها كفاءات متخصصة وأماكن للتدريب والتعليم تكون عادة ذات تكلفة عالية. ولذلك لابد من التأكد من الاستخدام الأمثل لكل المهارات وعدم إعداد المهارات غير المطلوبة في سوق العمل حيث يعتبر ذلك إهدرًا كبيرًا للإمكانيات البشرية والمادية، هذا بالإضافة إلى أن عدم الاستخدام الكامل للمهارات سواء من ناحية التوظيف الكامل أو لبعض الوقت أو ما يسمى بالاستخدام المقنع حيث لا تستغل كل المهارات أو يتم توظيفها في مجالات بعيدة عن مجال تخصصها.

ويؤدي ذلك إلى الإهدار وكذلك إلى فقدان المهارات المكتسبة مع مرور الوقت، لذلك يجب التأكيد على الاستخدام الأمثل لجميع المهارات وعدم إعداد مهارات غير لازمة أو غير مطلوبة في سوق العمل ومحاولة تلافي ما يسمى بالبطالة المقنعة أو العمل الموسمي تعتبر كلها إهداراً للإمكانيات والمهارات البشرية.

الموارد البشرية في مصر

تؤكد كل الهيئات التنفيذية في مصر على الاهتمام بتوفير وتدريب الموارد البشرية وقد أكد السيد رئيس الجمهورية في بيانه أمام الاجتماع المشترك لمجلسي الشعب والشورى في يناير عام ٢٠٠٢ وغيرها من الاجتماعات الأخرى على أن الموارد البشرية تعتبر من أهم الركائز لتحديث مصر وأن أكثر العوامل التي تعوق استخدام هذه الثروة البشرية هي ظاهرة البطالة والعمالة الزائدة وضعف الإنتاجية للعمالة وخاصة بين الشباب وأن المجتمعات المتقدمة والمنتجة تختلف عن غيرها في قدرتها على الاستخدام الأفضل للقوى البشرية، وخاصة بين فئات الشباب التي تعتبر من أكثر أفراد المجتمع عطاءً وإنتاجًا، لذلك فإن الاهتمام بالتنمية البشرية يعتبر أساسًا لأي تقدم وخاصة لأنها تركز على الإنسان الذي يعتبر مركزًا لعملية التنمية ومحورها من خلال تكوين وتحويل واستخدام القدرات المتاحة في الأنشطة الإنتاجية من أجل التنمية وبالطبع لن يتحقق ذلك إلا من خلال توافر الأنظمة التعليمية والتدريبية التي تساهم في تكوين الكوادر المطلوبة للإنتاج والتنمية.

ومن بين الجوانب الأخرى التي تؤكد على اهتمام المسئولين في مصر بتنمية الموارد البشرية ما أكد عليه مؤتمر الشباب والتنمية السكانية الذي عقد في القاهرة واستمر لمدة ثلاثة أيام في سبتمبر ٢٠٠٢ ودارت فيه الكثير من المناقشات، وكان من أهمها ما أشارت إليه السيدة **سوزان مبارك** حرم رئيس الجمهورية من أن الشباب يعتبر المفتاح السحري للحديث عن صنع المستقبل خاصة بالنسبة لجهود التنمية والبناء في أي مجتمع، وأن الشباب له أدوار مهمة في كل مجالات التنمية ومكافحة الفقر والحفاظ على البيئة، وأن الشباب يعتبر المحور الأساسي لتحقيق التنمية المستدامة من خلال زيادة القدرات الإنتاجية ورفع مستوى المعيشة وكذلك من خلال تقدمه العملي والحضاري، وأن أفضل استثمار يمكن أن تقوم به دولة هو الاستثمار في البشر من خلال توسيع نطاق الفرص المتاحة أمام الشباب وتحقيق الإمكانيات لهم لإبراز قدراتهم الإبداعية، وأن من بين الحقوق المشروعة للشباب هو حق توفير سبل تحصيل المعرفة والعلوم وسبل الحصول على الخدمات الأساسية والحقوق الاجتماعية والسياسية حيث يعتبر الشباب عصب التنمية وصاحب المستقبل والأولى بالرعاية والاهتمام. لذلك يجب أيضا ضمان توفير الخدمات والرعاية الصحية له والصحة العامة هي المدخل السليم لشباب سليم، وناضج العقل والجسم وذلك من منطلق أن الشباب يتحملون كل أعباء

المستقبل باعتبارهم صناع الأسر الجديدة وأصحاب القرار في المستقبل وأن اشتراكهم في كل البرامج القومية مثل برامج محو الأمية والحفاظ على البيئة، خاصة في المناطق الريفية يعتبر أفضل ضمان من أجل تحقيق طريق المستقبل الذي لن يتحقق إلا من خلال العمل المتواصل والمواجهة القوية من كل الشباب.

إمكانية قياس النجاح في التنمية البشرية

تهدف مقاييس التنمية البشرية إلى معرفة المدى الذي وصلت إليه المجتمعات من تنمية وتطور من أجل متابعة تعزيز القدرات في المجتمع وتحسين مستوى الفقر والأوضاع الصحية والتعليمية في المجتمع، ويشير البعض إلى أن نجاح التنمية البشرية يمكن قياسه من خلال بعض المؤشرات مثل متوسط دخل الفرد في المجتمع والمستويات التعليمية والصحية الموجودة في المجتمع حيث إن مؤشر متوسط دخل الفرد يؤكد على قدرة الاقتصاد على توفير فرص تشغيل تستوعب كل القوى العاملة وخاصة من الوافدين الجدد من الشباب الذين يرغبون في الالتحاق بسوق العمل من خلال فرص عمل منتجة.

كما يمكن قياس نجاح التنمية البشرية من خلال قياس المؤشر التعليمي إذ يمكن لنظم التعليم والتدريب تخريج الأعداد والمهارات المطلوبة لسوق العمل والتي غالبًا ما يحدث فيها تغييرات بناءً على التغييرات التكنولوجية والتقنية الجديدة والحديثة التي تجتاح العالم الآن، بالإضافة إلى المؤشرين السابقين فإنه يمكن أيضًا قياس نجاح التنمية البشرية من خلال قياس المستوى الصحي وقدرة المجتمع على الحفاظ على القوى البشرية المتاحة في حالة سليمة وقادرة على الإنتاج والمشاركة والخدمة عندما تتاح لها الفرصة للأداء المطلوب منها في سوق العمل.

ويقترح الدكتور نادر الفرجاني الباحث الرئيسي لتقرير التنمية الإنسانية العربية والصادر عن المكتب الإقليمي للدول العربية ببرنامج الأمم المتحدة الإنمائي[٢] قياس التنمية البشرية من خلال بعض المؤشرات ومنها ما يلي:

أ- العمر المتوقع عند الميلاد كمقياس عام للصحة.

ب- التحصيل التعليمي.

(٢) نادر الفرجاني ، المرجع السابق، تقرير التنمية الإنسانية، ٢٠٠٢.

ت- مقياس الحرية ويشمل الحريات المدنية والسياسية.

ث- مقياس تمكين المرأة ومدى توصل المرأة لمصادر القوة في المجتمع.

ج- مقياس اكتساب المعرفة من خلال الفرص المتاحة للاتصال بشبكة الإنترنت.

ح- نسبة البالغين الملمين بالقراءة والكتابة ومجموع نسب الالتحاق بمستويات التعليم الابتدائية والثانوية والجامعة.

خ - نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي.

وكما يقول الدكتور فرجاني أن هذه المؤشرات تقوم على أساس العلاقة الوثيقة بين القدرات المعرفية المتوافرة وضعف أو قوة القدرات الإنتاجية للعاملين وخاصةً في العالم الجديد، سريع التغير. ويضيف تقرير التنمية الإنسانية أهمية المعرفة ومدى تأثير ضعف قدرات النظم التعليمية على التنمية البشرية التي تتطلب حاليًا التوافق مع متطلبات العصر التكنولوجي الجديد وعصر العولمة، الذي يتطلب بدوره ليس فقط بناء القدرات ولكن إتاحة الفرصة لتوظيفها من خلال قنوات البحث والتطوير.

التنمية والمنظور الإنساني للتنمية البشرية

تكمن الثروة الحقيقية لأي بلد في سكانها وفي التركيز على هذه الثروة وتوجيهها إلى مجالات التنمية باعتبارها من أهم المصادر التي يمكن أن تعتمد عليها أي دولة في تحقيق كل ما تهدف إليه وتمكين كل الطاقات من المشاركة الكاملة وإعطائهم كل الفرص لإحداث التغيير وللملاحقة الجديد في كل المجالات وخاصة مجالات التكنولوجيا الحديثة وعلوم الاتصال التي أصبحت ضرورية وإحدى الأدوات الأساسية في كل قطاع من قطاعات الإنتاج والتنمية والخدمات.

تعتبر المعرفة من أهم عوامل تحقيق التنمية وبصفة خاصة بالنسبة للتنمية البشرية، كما تدعم المعرفة كل الاستراتيجيات في مختلف جوانب التنمية. يعتمد التقدم في التنمية أساسًا على الاستمرار في تطوير المعرفة والحصول عليها من جميع مصادرها التي تتطور حاليا وبشكل واسع وسريع ويعتبر التعليم والتدريب بمختلف أنواعه من أهم الوسائل للحصول على المعرفة بحيث أصبح

مفهوم التعليم الآن لا يقتصر على التعليم النظامي وإنما أصبح تعليمًا مدى الحياة أو التعليم المستمر على اعتباره ضرورة من الضروريات للتقدم وملاحقة الجديد والمتغيرات التي تحدث بسرعة هائلة حولنا.

وتراعي التنمية البشرية من المنظور الإنساني ضرورة الاهتمام بالتوسع في تقديم الخدمات التعليمية والتدريبية والاستمرار في تحسين أساليب توفيرها وتقديمها على اعتبار أن عدم تقديم هذه الخدمات يؤثر على جوانب كثيرة سواء أكانت اقتصادية أم اجتماعية أم إنسانية، وأن الهدف الأساسي الذي تسعى إليه أية دولة هو تحقيق التنمية التي تتمثل في مساعدة الأفراد على بناء حياة أفضل لأنفسهم ولأسرهم ولمجتمعاتهم المحلية. وفي نفس الوقت العمل على توفير الفرص للأجيال القادمة وأن تكون هذه الفرص فرصًا حقيقية وأفضل من الفرص المتاحة حاليًا. هذا بالإضافة إلى تهيئة كل الفرص لتمكين المرأة من خلال إتاحة فرص المساواة لها مع الرجال في كل الأمور خاصةً بالنسبة للأمور المتعلقة بالتعليم والتدريب والمعرفة وما يتبع ذلك من كفالة الفرص للتوظيف وفي جميع المجالات فيساعد ذلك على تقدم ورفاهية المجتمع والإنسان.

وبذلك يكون النظر إلى التنمية البشرية من منظور إتاحة الفرصة لكل المواطنين لتلقي المعرفة وإتاحة القدرات التي تتناسب مع التغيرات المتواصلة والمستمرة في العالم وتوظيفها في المجالات الإنتاجية من أجل رفاهية الإنسان والمجتمع.

كما ينبغي الاهتمام بالأطفال الذين يكونون الأجيال القادمة خاصة الفقراء والمهمشين منهم وذلك بإتاحة الفرص المواتية لهم. ولقد انتهى مؤتمر القمة العالمي للطفل الذي عقدته الجمعية العامة للأمم المتحدة تحت عنوان عالم جدير بالأطفال خلال شهر سبتمبر من عام ٢٠٠١ من وضع الأهداف من أجل تحسين أوضاع الأطفال في العالم من خلال إجراءات تهدف إلى تعزيز الحياة الصحية وتوفير التعليم الجيد وحمايتهم من سوء المعاملة والاستغلال والعنف والقضاء على عمليات تشغيلهم وذلك بسبب تزايد عدد الأطفال الذين يموتون سنويا بسبب الفقر وسوء التغذية (أكثر من عشرة ملايين سنويًا) وعدم توافر مياه الشرب الصالحة أو المرافق الصحية الضرورية وعدم التأكيد على توفير التعليم الأساسي لكل الأطفال على أساس أنه من أفضل الوسائل لحماية الأطفال من

الاستغلال وخاصة بالنسبة لتشغيلهم وقيامهم بأعمال تعرضهم للمخاطر أو تحول دون حصولهم على التعليم الأساسي اللازم لسلامة نموهم الجسدي والاجتماعي والعاطفي والروحي والأخلاقي وتوسيع قدراتهم علي استيعاب القيم الطيبة.

تعكس أحوال التنمية البشرية في الواقع أحوال الإنسان في الأماكن التي يعيش فيها ومدى القدرة على اجتياز السلبيات وتحويلها إلى إيجابيات دون أي تفرقة على أي أساس خاصة بالنسبة للمرأة ووقوفها على قدم المساواة مع الرجال وتوفير المعرفة وتسهيل طرق اكتسابها لبناء القدرات البشرية وتعظيم المنافع من بناء هذه القدرات والعمل على زيادة الإنتاجية من خلال مؤسسات قادرة على تنمية وزيادة إنتاجية الأفراد وإتاحة الفرصة لاستغلال المعارف والقدرات المكتسبة.

التخطيط للمصادر البشرية

يقوم التخطيط للمصادر البشرية على أساسين بالنسبة للسياسات الخاصة بالتنمية البشرية التي يجب أن تتعامل أولا مع كل الظروف والملابسات التي تحدد من خلالها الأهداف الخاصة بالتنمية عامة وثانيا أن تكون هذه الأهداف متفقة مع الأهداف الخاصة باستيعاب كل العمالة ا.وجودة مع العلم بأن هذين الهدفين مرتبطان.

وتتحدد أهداف التنمية على أساس ما يتوافر من المهارات البشرية التي تعتمد على المؤسسات التي تعد تلك المهارات البشرية والتي تتطلب وجود آليات تعمل على توفير ما هو مطلوب من المهارات في سوق العمل.

ويشتمل التخطيط وتنمية الموارد البشرية على ضرورة توفير فرص العمل لهذه الموارد البشرية من جهة، وفي نفس الوقت التنسيق بين أعداد السكان من العاملين في سوق العمل مع الاحتياجات المطلوبة لأغراض العمل والتنمية والإنتاج مع الاستجابة لكل المتطلبات السلوكية والفنية المتغيرة في سوق العمل وهو الأمر الذي يتطلب زيادة الاستثمارات المتاحة لتنمية الموارد البشرية حيث تعتبر النفقات التي تصرف على تنمية الموارد البشرية (تعليم، تدريب ...إلخ) استثمارًا حقيقيًا وليس استهلاكًا سواءً أكانت هذه النفقات تتعلق بالتعليم أم التدريب أم الرعاية الصحية أم الخدمات

الاجتماعية ...إلخ. كما يجب النظر إلى هذه النفقات على أنها استثمار ذو عائد كبير. كذلك يجب التأكد من كفاءة الأنظمة التي تعمل على تنمية الموارد البشرية من خلال الخطط الاستراتيجية الموضوعة للمؤسسات التعليمية والتي يجب أن تتفق مع كل متطلبات المهارات البشرية التي يحتاجها سوق العمل والتي قد يعرقلها التوسع في أحد جوانب التعليم أو التوزيع الخاطئ للدارسين على مختلف المؤسسات التعليمية والتدريبية، خاصة بالنسبة لبعض التخصصات التي قد ينتج عنها القصور أو زيادة الأعداد المتوافرة في أحد التخصصات أو المهارات بالإضافة إلى ما تحتويه البرامج التعليمية التدريبية من مفاهيم تتفق أو لا مع متطلبات سوق العمل مع العلم بضرورة أن تتفق جميعها مع البرامج والسياسات الخاصة بالأهداف الاقتصادية والاجتماعية التي تتغير بطبيعة الحال مع تغيير الوقت ومع الطموحات والاهتمامات والتوقعات الفردية.

المعلومات وسوق العمل

يتحتم على المؤسسات الرسمية وغير الرسمية التعامل مع مشكلة توفير فرص العمل للراغبين في العمل وبصفة خاصة من الشباب. ويكمن أهم جزء من هذه الجهود في الأوضاع التي تسود سوق العمل ومدى فاعليتها في التوفيق بين طالبي فرص العمل وبين المؤسسات الاقتصادية القادرة على توفير فرص العمل.

وتكمن أهم العناصر التي تساعد على هذا التوفيق في مدى القدرة على توفير المعلومات عن سوق العمل والتي تتطلب الكثير من الجهد والعمل لقياس ومراقبة التحركات فيه بصفة مستمرة بقصد التعرف على المشاكل والصعوبات التي يواجهها العاملون وأصحاب العمل، وقياس ما يطرأ عليها من تغيرات نحو العمل والعمالة سواء من الناحية الاجتماعية أو الاقتصادية أو الفنية.

إن النقص في المعلومات حول سوق العمل يتضاعف حجمه مع بقية العوامل الأخرى ويرجع ذلك إلى عدم وجود سوق عمل واحد ولكن وجود أسواق عمل متعددة أو منقسمة ومن هنا يجب الالتفات إلى توفير المعلومات الضرورية عنها والتي يساعد توفيرها في تحقيق ما يلي:

١- وضع استراتيجية شاملة لإعداد وتنمية المهارات البشرية المطلوبة لتحقيق برامج التنمية التي يجب أن تهتم في محتواها بأهمية سلوك

الأفراد الذي يحكم في معظم الأحوال قراراتهم الخاصة بتنمية مهاراتهم ومشاركتهم في سوق العمل حيث إن السلوك التفضيلي يرتبط مباشرة بكمية ومحتوى المعلومات المتوافرة وتكون مسؤولة إلى حد كبير عن تشكيل توقعات وطموحات الأفراد ومدى توافقها مع المتطلبات الفعلية في سوق العمل.

٢- إن نشر المعلومات ووضع الاستراتيجية الخاصة بتنمية المهارات البشرية والمتطلبات الخاصة بسوق العمل لن يكون مجديًا إذا لم يصاحبه برنامج لتبادل المعلومات والبيانات الفنية عن العمالة وسوق العمل في مختلف أسواق العمل خاصة بين المناطق التي تستورد أو تصدر العمالة، مع ضرورة استمرار تحديث وصيانة تبادل هذه المعلومات، الأمر الذي يتطلب توفير برنامج للاتصالات الجيدة من خلال وسائل الاتصال التكنولوجية الجديدة يكون الهدف منها نشر وصيانة وتحديث المعلومات في سوق العمل بما في ذلك العرض والطلب من القوى العاملة وحركة التوظيف وانتقال العمالة وأهم الجوانب التي تؤثر على حركتها وتنظيمها وهياكلها ومصادرها.

٣- إعداد وتوفير برنامج للإرشاد المهني في كل من المعاهد والبرامج التعليمية والتدريبية وشرحه لكل الدارسين في هذه البرامج والمعاهد وكذلك الخريجين لمساعدتهم وإرشادهم عن أهم الوظائف والمهن في القطاعات المختلفة من سوق العمل والتي يتوافر فيها فرص جديدة للعمل.

٤- توفير برنامج للحوافز وخاصة بالنسبة للمهن التي تظهر فيها احتياجات ماسة وضرورية في سوق العمل ونشر تفاصيل هذه الحوافز حتى يمكن تشجيع وتحفيز الأفراد للالتحاق بهذه المهن أو الالتحاق ببرامج التعليم والتدريب التي تعد الأفراد لهذه المهن.

٥- إعطاء أولوية واهتمام أكبر للفئات والمناطق والقطاعات الاقتصادية التي تعاني أكثر من البطالة والتي يمكن فيها إعداد برامج خاصة للتوظيف خارج نطاق التوظيف التقليدي وذلك كاستجابة إلى الاحتياجات والظروف الخاصة وغير العادية لهذه الفئات والمناطق.

إن توافر البيانات التفصيلية التي تعكس الواقع في سوق العمل وأحوال الشباب تساعد في معرفة أماكن الاختلال بين العرض والطلب وكذلك مقدار العجز أو الفائض من العمالة في مهنة معينة أو قطاع معين وخاصة في الحالات التي يعاني فيها سوق العمل من فائض مستمر أو عجز مستمر كما أن هذه المعلومات تساعد في تصميم البرامج اللازمة مثل برامج إعادة التأهيل وبرامج توجيه الأعداد الزائدة إلى بعض المهن الأخرى أو العمل على توجيه وجذب الأفراد للالتحاق بالبرامج التي تؤهل لبعض المهن المطلوبة أو العمل على استقدام احتياجات سوق العمل من الخارج وبصفة مؤقتة حتى تتمكن النظم التعليمية والتدريبية من إعداد هذه المتطلبات وخاصة في الحالات التي يكون فيها النقص ظاهرة مزمنة.

المعلومات والبحث عن العمل

يواجه معظم الشباب في العالم مشاكل كثيرة تتعلق بالنقص الشديد في توافر وإتاحة المعلومات لهم وعدم ملاءمة برامج التعليم والتدريب للمهارات المطلوبة في سوق العمل بالإضافة إلى النقص الشديد في المعلومات من الموارد المالية المتاحة لإقامة مشروعات صغيرة، وتعتبر الإجراءات الخاصة بالبحث عن العمل أو العاملين المناسبين من أهم الخواص الأساسية للأنشطة المتعلقة بسوق العمل(٣) وخاصة بسبب التحديات التي تواجه الباحثين عن العمل وأصحاب الأعمال في اختيار أفضل العناصر أو الوظائف المناسبة في ظل حقيقة وجود أكثر من سوق عمل يجب الخوض فيه. ولذلك تتعاظم قدرة ودور المعلومات التي يجب أن تعكس الأحوال والتحركات في سوق العمل وما يطرأ عليها من اتجاهات جديدة وتغيرات تؤثر على عمليات التوظيف وبالتالي على عمليات اختيار العاملين أو البحث عن عمل والتي تتخذ صورًا مختلفة من خلال أنشطة متعددة داخل البناء

(٣) Warren C. Baum Stakes M. Talbert, Investing in Development, Lessons of World Bank Experience, The World Bank, DC, Oxford University Press, 1985.

الاجتماعي والتعليمي والاقتصادي والمهني في المجتمع وتحتاج إلى بذل جهد كبير للوصول إليها ومن مصادر يمكن أن يعتمد عليها وذلك على اعتبار أن الوصول إلى المعلومات في حد ذاته يعتبر حافزا لطلب المزيد من خلال قنوات الاتصال المعروفة أو الاتصالات الشخصية والمباشرة التي تعمل كوسيط بين أصحاب الأعمال والباحثين عن عمل.

ويساعد توفير المعلومات عن سوق العمل في المواءمة بين الأعمال والعاملين وتحسين إجراءات التوظيف في سوق العمل وبالتالي العمل على خفض نسب البطالة من خلال ما تقوم به من إجراءات مثل إعادة توزيع وتسكين الأفراد وبرامج المواءمة وإعادة التدريب والتأهيل بالنسبة للأعمال والمهن التي يحتاج إليها سوق العمل.

وبسبب كثرة المعلومات وتداولها في العصر الحديث فإن تحديد المعلومات والحصول عليها في صورة منظمة وقابلة للاستخدام والتداول وبصورة يمكن الاستفادة منها يعتبر من أهم عوامل تسكين العاملين في الوظائف الملائمة.

كما تلعب المعلومات حول سوق العمل- كما أشرنا من قبل دورًا مهمًّا في التوفيق بين العرض والطلب على المهارات البشرية كما أنها تساعد الشباب في مراحل التعليم والتدريب على المواءمة بين مستويات الطموح التي تتراكم وتتراكب خلال مراحل العمر وما يترتب عليها من توقعات وقرارات تدفع إلى عمليات المواءمة أو الاختلال في سوق العمل وخاصة من خلال المفهوم السائد في كثير من المجتمعات في الربط بين الشهادة والوظيفة وهو ما يؤكد أن للمعلومات دورًا كبيرًا في زيادة وعي الأفراد بديناميكيات العرض والطلب في سوق العمل وتساعدهم على اتخاذ القرارات المهنية السليمة واختيار نوع الدراسة أو التدريب الملائم والتأثير على الطموحات وتعديلها فقد تكون غير واقعية في بعض الأحيان، وخاصة إذا ما توافرت هذه المعلومات في سن مبكرة، الأمر الذى يساعد كثيرا في المواءمة ما بين المهارات المهنية التي يكتسبها الأفراد واحتمالات الحصول على وظيفة مناسبة في سوق العمل وخاصة من خلال برامج الإرشاد المهني أثناء وبعد مراحل التعليم والتدريب وخاصة بالنسبة للمناطق التي ترتفع فيها نسب البطالة.

المعلومات واختيار المهن

توجد العديد من الأسئلة تجب الإجابة عليها، يمكن أن تقدم للشباب لمساعدتهم في اختيار المهن التي يرغبون في الالتحاق بها مستقبلاً من أهمها ما يلي:

١- تفاصيل متطلبات المتخصصين في المهنة على حسب حجم أو مكان المؤسسات يجب أن تشمل الجوانب الأخلاقية والمهارات الأساسية المطلوبة ومهارات التشغيل أو العمل والجوانب الإدارية والتنظيمية للمهنة أو أي أنشطة أخرى تتعلق بهذة المهنة وهل هذه المتطلبات تختلف على حسب حجم أو موقع أو مكان المؤسسة.

٢- ضرورة الإلمام بفرص الحصول على وظيفة في المهن المختلفة والمتطلبات التي يحتاجها سوق العمل وأصحاب الأعمال من هذه المهن والتي يمكن الحصول عليها من الإعلانات المتوافرة في أقسام التوظيف في الصحف والجرائد اليومية، وعدد الوظائف المطلوبة والمهارات والمتطلبات التي ينشر عنها لشغل هذه الوظيفة. وما المسميات الوظيفية المتعلقة بهذه المهنة وهل لهذه المسميات الوظيفية علاقة بالأجور أو المتطلبات المطلوبة؟ وما توقعات احتياجات سوق العمل أو أسواق العمل للعاملين في هذه المهنة خلال العشر أو العشرين سنة القادمة، هل ستزداد هذه الأعداد مع مرور الوقت أم أن الاحتياجات من هذه المهنة تعتبر محدودة في المستقبل، وهل هناك فرص عمالة ذاتية أو فرص جيدة لبدء مشروعات خاصة في هذه المهنة Start your own business، وهل هناك برامج متاحة للمساعدات المالية لتنفيذ مشروعات صغيرة في هذه المهنة أو العمل، وذلك بالإضافة إلى معرفة مدى وجود مساعدات مالية للالتحاق بهذه الوظيفة مثل القروض التي تساعد على الالتحاق بالبرامج التي تؤهل لهذا العمل وما الشروط المتعلقة بالحصول على هذه القروض مثل نسبة الفوائد أو مدة التسديد...إلخ وما المتطلبات اللازمة للحصول على هذه القروض؟

٣- قيمة الأجور التي تعرض لشغل الوظائف وهل هناك مجال للمناقشات negotiation للحصول على أجور أعلى أم أن أصحاب الأعمال يصرون على أجور معينة؟ وهل الأجور تختلف من مكان إلى آخر أو من دولة إلى أخرى أو أنه توجد أجور ابتدائية Entry Salary يمكن بعدها الحصول على أجور أعلى في المستقبل.

٤- البرامج التدريبية المتاحة للحصول على بعض المهن والوظائف والإعداد لها وعدد السنوات أو الشهور المطلوبة للتدريب أو الدراسة والمستوى التعليمي المطلوب لها (ثانوي-جامعي-معهد تدريبي ...إلخ)، اللغات والمهارات الخاصة المطلوبة للقيام بهذا العمل مثل إجادة الكمبيوتر واللغات وعلوم الرياضة والحسابات accounting or mathematics وخبرات العمل السابقة أو الحصول على خبرة عمل تدريبية سابقة في قطاعات معينة. وهل توجد متطلبات أخرى للحصول على العمل مثل اجتياز امتحان خاص أو الحصول على رخصة مهنية للقيام بمثل هذا العمل وهل هذه البرامج تؤهل الأفراد لمواصلة التعليم للحصول على -- أو إكمال- دراسات عليا أكثر تخصصًا في هذة المهنة، وهل توجد فرص عمل تطوعي تساعد الأفراد للحصول على وظائف في هذه المهنة Community Voluntary Services.

٥- المصادر المتاحة للحصول على معلومات أكثر أو تفاصيل أكثر حول المهن أو الوظائف في الداخل أو الخارج سواء أكانت هذه المعلومات مكتوبة أم من خلال الإنترنت أم المؤسسات المختلفة أم الاتحادات النقابية الخاصة بهذه المهن.

٦- مجالات أو فرص الترقي في هذه المهن وهل لهذه الفرص متطلبات مهنية مثل عدد سنوات الخبرة أو الالتحاق ببرامج تعليمية أو تدريبية أخرى غير المتطلبات الأساسية للالتحاق بالوظيفة ... إلخ.

تحليل المعلومات وسوق العمل(٤)

يقوم الباحثون عن عمل بتحليل وقراءة البيانات المتوافرة عن أماكن العمل التي يرغبون في الالتحاق بها وذلك من أجل الوصول إلى الصورة العامة للمؤسسة أو الشركة التي يرغبون في الالتحاق بها وخاصة بالنسبة للمعلومات الخاصة بطرق أو سبل الاتصال بالمؤسسة أو الشركة والاطلاع على موقع الإنترنت Web Site لهذه المؤسسة حيث إن معظم الشركات لديها الآن مواقع على الإنترنت يحتوي على مكان ومقر الشركة وكذلك الفروع التابعة لها. إن كان لها فروع، وأماكن تواجدها وعدد العاملين في المقر الرئيسي للشركة والفروع التابعة لها وهل يتم الاختيار للوظائف المتاحة من بين العاملين المحليين أي أن طرق الاختيار لدى المؤسسة والشركة تتم محلياً وكذلك محاولة الاطلاع على البيانات الخاصة بالقيادات التي ترعى الأمور في المؤسسة أو الشركة ومدة عملهم في الشركة والأحوال المالية للشركة أو المؤسسة وذلك بسبب الأحوال التي تسود الكثير من الشركات التي تعلن عن إفلاسها أو الاستغناء المفاجئ عن الكثير من العمالة لديها، وما المناخ الذي تعمل فيه الشركة؟ هل تدار من خلال إدارة منتخبة أم أنها تتبع أملاك أسرة معينة Family business وهل للشركة مشروعات أخرى تتطلب عمالة جديدة وكذلك الأوضاع الحالية للمؤسسة أو الشركة من حيث فرص العمل الجديدة .

تساعد كل هذه الخبرات والمعلومات الباحثين عن عمل في إعداد صحيفة البيانات الخاصة بهم والتي يتقدمون بها للحصول على عمل بحيث يمكنهم إعدادها على حسب المتطلبات التي تعلن عنها المؤسسة أو الشركة مع تحديد المجال الذي يرغب الشخص العمل فيه بالإضافة إلى أنه يمكن أيضًا تضمين بعض المعلومات التي توضح للقائمين على الاختيار بأن الشخص قد قام بجمع بعض المعلومات عن الشركة وأن لديه معرفة بها وما يمكن أن يقدمه من خبرات إضافية قد تسهل على القائمين على الاختيار استشعار أهمية المساهمات التي يمكن أن يقدمها الباحث عن العمل بالنسبة للأوضاع القائمة في الشركة أو المؤسسة.

البحث عن عمل من خلال الإنترنت(٥) Internet

يحتوي حاليًا The world Wide Web على كم هائل من البيانات والمعلومات والتي يمكن أن

(٤) Mary Ellen Slayter, "Job Hunters can get a sense of direction-career track: Advice for twenty-something", the Washington Post, April, 2002.

(٥) Lori Thomas . The Career Exploration Office, Ohio University Office of Continuing Education, Alumni Association Inc., Ohio State, June - August, 2002, p 28.

تساعد في إعطاء معلومات مفيدة خلال عمليات البحث عن عمل أو مهنة، ويساعد البحث عن عمل من خلال الإنترنت على ما يلي:

(١) **التعرف وتحديد الخصائص الشخصية - Self-exploration**: ويمكن الاعتماد عليها كمصدر للمساعدة في تحديد مهارات الفرد واهتماماته وأهدافه المهنية وذلك من خلال الأدوات التي يقدمها للتقييم الشخصي والتي توجد في العديد من المواقع المهنية الكبيرة Career Sites والتي من بينها : Monster.com & Quintessential Careers والتي يمكن الوصول إليها من خلال WWW.quintcareers.com

(٢) **التعرف وتحديد الخصائص المهنية - Career Exploration** : ويمكن الاعتماد عليها من خلال الاطلاع على الدليل المهني للوظائف والذي يحتوي على تفاصيل المؤهلات والواجبات والأوضاع الخاصة بكل وظيفة ويغطي الدليل المهني معظم الوظائف المعروفة كما أن معظم الاتحادات المهنية لديها دليل ومعلومات عن المهن والوظائف التي تتعلق بالاتحاد نفسه كما أن كثيرًا من الاتحادات لديه مواقع على الإنترنت.

(٣) **التعرف وتحديد التطوير المهني - Career Development** والتطوير المهني في هذه المرحلة يمكن أن يساعد الأفراد على إعداد وتطوير السيرة الذاتية resume والتي يجب أن يرفق بها خطاب Cover letter وذلك من خلال استخدام المعلومات التي تم الحصول عليها من خلال عمليات Self and Career Exploration وذلك بالإضافة إلى استخدام وسائل التدريب الشخصي عن طرق اكتساب المهارات اللازمة أثناء المقابلات للحصول على عمل من خلال الاطلاع على نماذج الأسئلة الموجودة على الإنترنت أو من خلال المشاركة في Virtual Interview كما يمكن أيضا محاولة الحصول على معلومات عن الأجور التي تقدم للوظائف المختلفة وحتى يمكن الاستفادة منها خلال المناقشات مع أصحاب الأعمال.

(٤) يجب **التركيز أثناء البحث** عن عمل على المهن المحددة التي يرغب الشخص في الالتحاق بها وكذلك المنطقة الجغرافية التي يرغب في العمل فيها مع مراجعة المؤهلات الخاصة بالشخص المتقدم مع أقل المتطلبات التي يعلن عنها أصحاب الأعمال ويمكن أيضا أن يقوم الشخص بوضع السيرة الذاتية على مواقع الإعلانات Job Boards للاستفادة من خدمات التوفيق الملائمة للعمل

Job-matching Services التي توجد في كثير من مواقع الإنترنت وتشير الخبرة إلى وجود الآلاف من السير الذاتية resume التي تتلقاها المواقع المختلفة على الإنترنت وبالتحديد تشير Monster.com إلى أنها تتلقى حوالي ٣٥ ألف سيرة ذاتية يوميا كما أن الكثير من أصحاب الأعمال والشركات والمؤسسات تعلن عن الوظائف الشاغرة لديها في مواقع الإنترنت المختلفة.

(٥) التقدم للعمل من خلال online وفي حالة استخدام ذلك يجب التنبيه إلى التعليمات التي تعطى لملء استمارات التقدم وتقديم السير الذاتية مع التأكد من طلب بعض الشركات للحقات لاستمارات التقدم للعمل أم أنها تطلب التقدم بالمعلومات من خلال خطاب مستقل عن طريق البريد الإلكتروني e-mail. ذلك لأن الكثير من أصحاب الأعمال والشركات والمؤسسات تنبه على عدم إلحاق أي مستندات إلى طلب التقدم للعمل وذلك بسبب احتمالات وجود Viruses كما يجب اختبار إرسال أي معلومات إلى أحد الأصدقاء عن طريق الكمبيوتر أو لا قبل إرسالها إلى أصحاب الشركات والمؤسسات وأصحاب الأعمال وذلك من أجل التأكد من وصول هذه المعلومات من خلال الكمبيوتر.

كذلك يمكن للأشخاص الذين يبحثون عن عمل أن ينشئوا لأنفسهم مواقع خاصة Web site أو Web page وتسجيلها مع آليات البحث عن عمل لأن هذه الطريقة تعطي فرصة أكبر لأصحاب الأعمال للاطلاع على هذه النسخ من طلبات العمل كما يجب المتابعة الشخصية بعد إرسال الطلبات عن طريق الاتصال بالمؤسسات للوقوف على قراراتهم بالنسبة للطلبات المقدمة إليهم.

ويعتبر الإنترنت حاليًا مصدرًا هامًا وأساسيًا للبحث عن عمل مع التنبيه على أنه لا يمكن الاعتماد عليه فقط للحصول على عمل حيث إنَّ الإحصاءات تشير إلى أن ٨٥٪ من الباحثين عن عمل لايزالون يحصلون على الوظائف من خلال الاتصالات الشخصية وشبكات الاتصالات التقليدية.

القيم والمهارات المطلوبة والتي تؤهل للمشاركة الفعالة في سوق العمل

في ضوء الاحتياجات القائمة لإعداد الشباب لمقابلة التحديات وتزويدهم بكل المهارات المطلوبة لسوق العمل ومساعدتهم في تكوين هوية إيجابية تؤهلهم للمشاركة الفعالة ومواجهة المستقبل من أجل تحقيق تقدم حقيقي من خلال تشجيع وتدعيم السلوكيات البناءة وتعريفهم بكل الحقائق

والعقبات ومساعدتهم على الالتزام بالواقع ومحدداته ومحاولة تخطي العقبات، أعدت الكثير من المؤسسات المهتمة بقضايا تنمية شخصية الشباب العديد من الدراسات وسوف نستعرض فيما يلي إحدى هذه الدراسات التي أعدها معهد البحوث في ولاية مينيسوتا عن الشباب في ولاية فرجينيا بالولايات المتحدة الأمريكية والتي توصلت في الإطار العام لها إلى المتطلبات التنموية التي يحتاجها الشباب لإعدادهم وإمدادهم بالأدوات التي تساعدهم في النجاح في مستقبل حياتهم من خلال مجموعة من القواعد والقوالب التنموية التي يجب توافرها للشباب من أجل تنميتهم مع توضيح الأنشطة التي تساعد في تشجيع الجوانب الإيجابية ومحاولة تجنب العناصر السلبية وذلك بصرف النظر عن حجم المجتمع الذي يعيشون فيه أو البلد الذي ينتمون إليه أو المستوى الاقتصادي أو الاجتماعي الذي يعيشون فيه. وقد استخدم معهد البحث في مينيسوتا - للوصول إلى نتائجه استمارات بحث عن اتجاهات وسلوكيات الشباب طبقت على عدد حوالي مائة ألف شاب في المراحل الدراسية من ٦-١٢ على حسب نظام التعليم الأمريكي أي ما يوازي الفئة العمرية من ١١-١٧ سنة.

ولقد حددت نتائج الدراسة القوالب التنموية من خلال عناصر بنائية يحتاجها الأطفال والشباب للوصول بهم إلى تنشئة سليمة يمكن من خلالها حمايتهم من القنوات الخطيرة والتي قد تصادفهم في حياتهم مع تشجيع السلوكيات الإيجابية التي يعتبرها المجتمع من السلوكيات القيمة أو الحسنة.

وقد حددت نتائج هذه الدراسة عدد ٤٠ من المزايا أو السمات التي يحتاجها الشباب أثناء نموهم وتنقسم هذه العوامل إلى مزايا أو سمات تنموية إيجابية خارجية تتعلق بتدعيم الشباب وتقويمهم وتحديد الأطر والتوقعات والفرص المتاحة لاستخدام الوقت المتاح للشباب بطريقة بناءة من خلال تشجيع مشاركة كل عناصر المجتمع لمقابلة الاحتياجات التنموية للشباب. أما المزايا الداخلية فتتعلق بالتزاماتهم الفردية وقيمهم الذاتية والقدرات التي يتمتعون بها وكلها تتعلق بالدعم والتشجيع والرعاية التي يتلقونها من أسرهم وغيرهم في المجتمعات التي يعيشون فيها ومهارات الاختيارات الإيجابية وقدرتهم على تحديد هوية إيجابية Positive Identity وقيم إيجابية ومدى التزامهم بضرورة التعليم كقيمة أساسية.

وحدد البحث أنه بناءً على عدد المزايا والسمات التي يمتلكها الشباب تتحدد درجات حمايتهم من المخاطر السلوكية التي قد يتعرضون لها في مختلف مراحل حياتهم وكذلك نجاحهم في المستقبل وسوف نستعرض بشيء من التفصيل مجموعة المزايا الداخلية والخارجية (٤٠) ميزة التي تم تقسيمها إلى ثماني

مجموعات ، كما يلي:

أولا : المزايا الخارجية External Assets

تتعلق بكل الخبرات الإيجابية وعوامل الدعم التي يتلقاها الشباب سواءً من المؤسسات الرسمية أو غير الرسمية في المجتمعات التي يعيشون فيها. وقد حددت الدراسة كما سبقت الإشارة، الكشف عن أربعة من العوامل الخارجية والتي سوف نستعرض فيما يلي تفاصيل كل واحدة منها.

١- أنماط وأساليب الدعم Support Type

تتنوع أنماط وأساليب الدعم على حسب المواقف والأشخاص الذين يقدمون الدعم للشباب وتأتي أول أنماط الدعم من الأسرة التي ينتمي إليها الأشخاص من خلال الحب والرعاية التي يتمتعون بها من أفراد الأسرة وكذلك من خلال مستوى الاتصال بين أفراد الأسرة بعضهم البعض وخاصة الإيجابية منها أو مع أولياء الأمور بالإضافة إلى المدى الذي يسعى من خلاله الأشخاص إلى طلب النصح والإرشاد من أولياء الأمور أو الآباء. وتأتي بعد ذلك أنماط الدعم من الكبار في مجتمع الصغار وخاصة الأقارب والجيران وكذلك من خلال المجتمع المدرسي وما يحتويه من مدرسين ونظار ومشرفين، ومدى اشتراك الآباء وأولياء الأمور في الأنشطة المدرسية ومساعدتهم في تحقيق النجاح للصغار أثناء فترات الدراسة.

٢- أنماط التمكين Empowerment

تتعلق معظم أنماط التمكين بالقيم المجتمعية الخاصة بالشباب ومدى ما يتلقاه أو يتعرض له الصغار أو الشباب من القيم التي يمارسها الكبار والمدى الذي يسمح به المجتمع لإعطاء وتكليف الشباب للقيام ببعض الأدوار المناسبة لهم في المجتمع وخاصة بالنسبة للمجتمع المحلي، وكيف يستشعر الشباب مدى فائدتهم واحتياج المجتمع لمشاركتهم وخدماتهم وخاصة من خلال الأعمال الخدمية والتطوعية التي يمكن للشباب القيام بها في مجتمعاتهم المحلية أو في منازلهم مثل الاشتراك في أعمال المنزل أو تنظيف الحي وكذلك مدى شعور الشباب بالأمان والاطمئنان في منازلهم والمدارس والأماكن الأخرى التي يترددون عليها.

٣- المحددات والعقبات والتوقعات Boundaries & Expectations

هناك أنواع من المحددات والتوقعات يجب إبرازها للشباب والصغار بتحديد ووضوح وخاصة ما يتعلق بما تقدمه الأسر من محددات للشباب من خلال قواعد واضحة تؤكد أن الخروج عليها تترتب عليه آثار سلبية بالإضافة إلى ضرورة ملاحظة الأماكن التي يقضي فيها الصغار والشباب أوقاتهم والأعمال التي يقومون بها وخاصة خارج المنزل، ذلك بالإضافة إلى ضرورة قيام الإدارة المدرسية بالشرح والتوضيح لكل القواعد الواجب اتباعها أو المتوقعة من سلوك التلاميذ أثناء مرحلة الدراسة والآثار التي تترتب على الخروج على هذه القواعد الدراسية. كما أن المجتمع المحلي الذي يعيش فيه الصغار والشباب تقع عليه بعض المسئولية من حيث مراقبة سلوك الشباب والصغار وإعطاؤهم المثل والنماذج الطيبة والإيجابية للسلوك الحسن مع ملاحظة الآثار الكبيرة التي يمكن أن تنتج عن اختلاطهم ببعض الرفاق والأصدقاء من حيث تأثيرهم على سلوك الصغار والشباب، بالإضافة إلى ما سبق فإن التوقعات التي يحددها كل من أولياء الأمور وكذلك المعلمين في المدارس والتي يجب أن يطلع عليها الصغار يمكن أن يكون لها أثر كبير في تشجيع الصغار والشباب على الأداء الحسن داخل وخارج المدرسة.

(٤) الاستخدام البَنَّاء للوقت Constructive use of Time

يتعلق الاستخدام البناء للوقت وخاصة خارج أوقات الدراسة بالطرق التي ينشغل بها الشباب والصغار ومدى تشجيعهم على الاشتراك في الأنشطة الخلاقة والمبدعة مثل قضاء بعض الساعات (٣-٥ ساعة) كل أسبوع في ممارسة الهوايات مثل الموسيقى أو مشاهدة المسرح أو أي من الفنون الأخرى وذلك من خلال المشاركة في البرامج الشبابية وخاصة ما يتعلق منها بممارسة الرياضة والنوادي والتنظيمات الشبابية الموجودة في المجتمع المحلي الذي يعيشون فيه، بالإضافة إلى تشجيعهم على قضاء بعض الوقت في تعلم الممارسات الدينية الصحيحة التي تشجع على تبني القيم السليمة والبعد عن التعصب أو التطرف الديني. كما أن استخدام الوقت بشكل بناء يدعو أيضا إلى تشجيع الصغار على قضاء بعض الوقت مع أسرهم وذويهم بحيث يجنبهم ذلك أي مخاطر سلوكية قبل وقوعها أو ما يطلق عليه Quality of time.

ثانيا – المزايا والسمات الداخلية Internal Assets

تتعلق هذه المجموعة من المزايا والسمات الداخلية(أربع مزايا أو سمات) بما يمتلكه الشباب من التزامات وقيم وقدرات تتعلق بالنواحي التعليمية والاجتماعية والإحساس بالذات التي تساعد كلها على التنشئة السليمة ومواجهة الاختيارات واتخـــاذ القــرارات الصحيحة في جميع جوانب الحياة.

(٥) الالتزام بالتعلم والمعرفة كقيمة ضرورية Commitment to Learning

تتركز هذه السمات والقدرات التي يجب أن يمتلكها الشباب في أهمية وضرورة التعليم وتحفيز الصغار والشباب على أهمية وضرورة التعلم وتحفيزهم على الالتزام بالأداء الجيد في التحصيل الدراسي، وبالطبع لن يتم ذلك إلا إذا أدرك الصغار أهمية التعلم والالتحاق بالمعاهد والمدارس وخاصة في المراحل الأولية وما يتبع ذلك من مسئوليات تتعلق بالواجبات المدرسية التي يكلف بها الطلاب من قبل المدرسين والمعلمين أو ما يسمى بالواجبات المنزلية homework وأهمية أن يقضي الصغار من التلاميذ أو الشباب على الأقل ساعة واحدة للقيام بهذه الواجبات المدرسية في المنزل خلال كل أيام الدراسة وفي حالة عدم وجود الواجبات المدرسية يقوم الصغار والشباب من طلبة المدارس بمراجعة كل ما تعلموه في المدرسة في الفترة السابقة.

وتتركز أهمية الالتزام بالتعليم أيضا على جوانب أخرى مثل إحساس الصغار والشباب بأن المدرسة أو المعهد الذي ينتمون إليه هو جزء من حياتهم وممتلكاتهم الشخصية وأن اهتماماتهم بكل ما يتعلق بهذه المؤسسة أمر أساسي على اعتباره أحد الممتلكات الشخصية لهم، ويتضمن ذلك أيضًا ضرورة الاستفادة من المكتبات المدرسية وغير المدرسية لتحفيز الصغار والشباب على القراءة من أجل المتعة خارج نطاق الكتب الدراسية وهو الأمر الذي يتطلب أن يقضي الصغار والشباب ومنذ تعلمهم القراءة على الأقل ثلاث ساعات أسبوعيًا في القراءة الحرة في أي من الموضوعات التي يفضلونها.

(٦) القيم الإيجابية Positive Values

تؤكد القيم الإيجابية على ضرورة تعلم وتبني القيم السليمة مثل الاهتمام بالآخرين سواء أكانوا أشخاصًا أم ممتلكات وخاصة ما يتعلق منها بضرورة التطوع للقيام بتقديم المساعدات للآخرين وكذلك

الإحساس بضرورة وأهمية قيم المساواة في المجتمع والعدل بين الناس والقضاء على المظاهر السلبية في المجتمع من خلال المساهمات التي يقدمها الأفراد خاصة للمشاكل المستعصية مثل مشاكل الفقر والجوع والإحساس بالآخرين والمشاكل البيئية، على أن ينبع ذلك كله من خلال الأفعال التي يقومون بها والتي تبنى على أساس من معتقداتهم وإيمانهم بأن الحقيقة والصدق هما أساس النجاح في الحياة مع إحساسهم بأهمية وضرورة تحمل المسئوليات والتبعات لكل ما يقومون به من أفعال وخاصة القدرة على الإحجام عن كل العادات السلبية التي قد يتعرضون لها في مختلف مراحل حياتهم.

(٧) التمكن والأهلية الاجتماعية Social Competencies

تتعلق هذه القدرات بكل ما يتعلمه الشباب من معرفة أهمية التخطيط واتخاذ القرارات والحكم على الاختيارات التي قد تكون مطروحة أمامهم من أجل اختيار أفضل سواءً في المواقف الشخصية أم ما يتعلق بالاختيارات العامة في الحياة، بالإضافة إلى القدرات التي يتعلمها ويكتسبها الشباب من أجل التعامل مع الآخرين من خلال مهارات التعاطف والحب والحساسية لمواقف الآخرين وخاصة ممن يختلفون عن الشخص نفسه سواءً من حيث الجنس أو الدين أو اللغة أو السن أو الأصل أو مستوى الثقافة والتعليم أو أي خلفية أخرى، وكيفية الوصول إلى الحلول السلمية والبعد عن العنف وخاصة بالنسبة للمشاكل التي يتعرض لها الشباب في مختلف جوانب حياتهم.

(٨) الهوية الإيجابية Positive Identity

تتعلق الهوية الإيجابية بقدرات الأشخاص على النظر وتقييم ذاتهم من خلال الإحساس بالفخر والعزة دون مغالاة أو البعد عن الحقيقة الواقعية والإحساس أن لهم رسالة يؤدونها في الحياة وأن المستقبل مفتوح تمامًا أمامهم بشرط العمل الجاد لتحقيق النجاح والوصول إلى الغايات التي ينشدونها، وامتلاكهم القدرة على توجيه مصائرهم في المستقبل من خلال ما يقومون به من أعمال وهو ما يسمى بالقدرات أو القوة الشخصية وتقييم الذات من خلال ما يمتلكونه من قدرات أو ما يحددونه لأنفسهم من أهداف سلوكية.

السبب في عرض كل تفاصيل السمات والمزايا الداخلية والخارجية التي يجب التركيز عليها في كل مراحل تنشئة الشباب هو لفت النظر إلى مناقشة هذه السمات المهمة من قبل الشباب من أجل حياة أفضل لهم وبمشاركة كل من يساهم في التعامل مع تنشئة الشباب ابتداءً من الأسرة إلى أفراد المجتمع المحلي الذي يعيشون فيه والمسئولين في المدارس والمعاهد التي يتعلم فيها الشباب، وكذلك الشباب أنفسهم من أجل التأكد من تحقيق أفضل حياة ومستقبل لرجال الغد وذلك من خلال مشاركة كل الكبار في تدعيم القيم السابق ذكرها والتأكيد على أنها عوامل إيجابية وبناءة في حياة الشباب من خلال مشاركتهم في تحقيق جميع تطلعاتهم وما يقومون به من أعمال أو من خلال الممارسة الحقيقية لهذه القيم في كل المناسبات والظروف التي يعيشها الصغار والشباب خلال مراحل نضجهم ، هذا بالإضافة إلى ضرورة أن يوفر المجتمع وخاصة المجتمعات المحلية التي يعيش فيها الصغار من الشباب بعض الفرص التي ينتج عنها تحفيز الشباب Challenging opportunities من خلال البرامج التي تثير التحدي، وتنشيط وتفعيل المشاركة بين الصغار والشباب في كل ما يقوم به المجتمع المحلي ويشارك فيه الكبار من خلال أنشطة يمكن أن يجد فيها الصغار والشباب ومن خلالها بعض التحفيز لتحقيق ذواتهم من خلال الحوار والعمل من أجل المستقبل وتقديم الحلول الجديدة للمشاكل التي يواجهها الصغار والشباب وتدريبهم على المناقشة للمشاركة في صنع المستقبل وخاصة في بداية حياتهم ومع مجتمعاتهم المحلية التي يعيشون بداخلها.

الفصل الرابع

الأنظمة التعليمية والتدريبية
وعلاقتها بتوفير فرص عمل للشباب

مقـــــدمة

يفتقر حوالي بليون شاب وأكثرهم من الدول النامية إلى المهارات والفرص اللازمة لخوض سوق العمل والحصول على فرص عمل كريمة، وذلك بالرغم من أننا نعيش في عصر يتسم بالتقدم التكنولوجي والاقتصادي الهائل، كما يوجد حاليا أكثر من بليون شخص لا زالوا يعيشون على أقل من دولار في اليوم الواحد، وكما ذكرنا من قبل أنّ الشباب الذي يمتلك كل الطاقات الحيوية والإرادة والقدرة على إحداث التغيير يتأثر كثيرا بمستوى الفقر الموجود وذلك بالرغم من أنه يمكن أن يسهم بدور كبير في مواجهة التحديات والمشاكل العالمية مثل مشكلة الجوع والفقر والإيدز والعنف والانحراف والتدهور البيئي إذا ما استطاع العالم أن يوفر لهم فرص التعليم والتدريب المناسبة وتزويدهم بالمهارات المطلوبة في سوق العمل.

ويعتبر التعليم والتدريب من أهم عناصر التربية والتنشئة في أي مجتمع كما أنه السبيل أو الخطوة الأساسية التي يستطيع من خلالها الإنسان القيام بمسئولياته تجاه نفسه وتجاه المجتمع من خلال تهيئة الفرصة للقيام بعمل منتج.

وبهذا المفهوم يكون التعليم ليس مجرد الالتحاق بالمدرسة وقضاء اثنتي عشرة سنة في السلم التعليمي ثم أربع سنوات في التعليم الجامعي أو الأعلى كما هو الحال في الكثير من البلاد أو مجرد تعلم القراءة والكتابة بالنسبة للأميين ولكن التعليم الذي نناقشه ونتحدث عنه في هذا الكتاب هو ذلك النوع من التعليم والتدريب الذي يؤهل الإنسان إلى اكتساب المهارات والخبرات والإمكانيات والقيم المطلوبة للالتحاق بعمل منتج في سوق العمل والذي من خلاله يستطيع استخدام كل الخبرات والقدرات والمهارات التي تعلمها.

إن الهدف من التعليم ليس فقط هو التعليم ولذلك يعتبر البعض أن هناك تعليمًا مناسبًا أو تعليمًا غير مناسب حيث يساهم التعليم غير المناسب أو غير المطلوب في انتشار وتوسيع قاعدة البطالة في

أي مجتمع لأنه يفرز مهارات وقدرات لا يمكن استخدامها كما أنه ينتج أفرادًا غير مؤهلين بالخبرات والمهارات والقدرات المطلوبة في سوق العمل وليس لديهم الاستعداد للتعامل مع الواقع المتغير في هذا السوق.

أما التعليم المناسب فهو ذلك النوع من التعليم أو التدريب الذي يؤهل الأفراد للحصول على عمل والاستمرار فيه بالإضافة إلى اكتساب القدرة على التغيير والتطور على حسب الاحتياجات الجديدة المتغيرة في سوق العمل، وذلك بالإضافة إلى أن التعليم والتدريب المناسب هو ذلك التعليم الذي يستطيع أن يفرز للمجتمع أفرادًا لهم قدرات على الابتكار والإبداع والتفكير، كما أن التعليم والتدريب المناسب يعتبر إحدى الوسائل للرقي الاجتماعي والانتقال من طبقة أو شريحة اجتماعية واقتصادية إلى شريحة اجتماعية واقتصادية أفضل.

العلاقات المتبادلة والمتشابكة بين التعليم والعمل

تجمع كل الدراسات والأبحاث في جميع أنحاء العالم على أن هناك صلة مباشرة بين مشاكل العمالة ومشكلات التعليم والتدريب بالإضافة إلى أن أغلب مشاكل العمالة ترتبط أيضًا بمشاكل الفقر وبذلك يكون للتعليم رسالة أوسع وأكبر بكثير من مجرد الإعداد لمهنة قد لا تكون مطلوبة في سوق العمل أو لا تهيئ حاملها للالتحاق به، وبذلك تكون كل النفقات التي تنفق على تعليم هؤلاء الأفراد إهدارًا كبيرًا للإمكانيات المتاحة في أي بلد سواء أكان غنيًا أو فقيرًا.

ويعتبر العمل حقًا من حقوق الإنسان، فمن خلاله يستطيع الإنسان بالإضافة إلى كسب قوته والإنفاق على نفسه وأسرته، أن يحقق احتياجاته الذاتية ومتعته الشخصية، وبذلك يكون للعمل مردود نفسي بقدر ماله من مردود اجتماعي واقتصادي في حياة أي إنسان وبصفة خاصة الشباب الذي يعمل في مهنة أو عمل لا تحقق له هذا المردود الذي تحدثنا عنه مما يؤدي إلى الشعور بالاغتراب داخل العمل أو المهنة التي يعمل بها ويدخل في منطقة أمراض الاغتراب التي تحدث عنها الكثير من علماء النفس وما يتبعها من مشاكل شخصية تؤثر بشكل مباشر على الشخص والأسرة والمجتمع والتعليم بالإضافة إلى كونه يعد الإنسان للعمل فهو يعتبر الأساس لنظام تنشئة اجتماعية متكاملة، وكما ذكرنا من قبل من خلال المحتويات التي يقدمها والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، والرؤية العامة للتعليم كطريقة لتوظيف التعليم من خلال معرفة كل الأفراد بأفضل الطرق للتعليم وما

يحتويه من أهم مفاهيم التنمية البشرية والمجتمعية، بالإضافة إلى تعلم الاستقلالية والاعتماد على النفس وكيفية الاقتناع والمفاضلة بين الاختيارات المتاحة وذلك بالإضافة إلى تعلم قيم المشاركة وثقافة المجتمع وكيفية الانفتاح على الثقافات والقيم والحضارات المختلفة مع تحقيق الأغراض الأساسية في الإعداد والتمكن من الحصول على عمل أو مهنة منتجة يمكن من خلالها الاستجابة للحاجات المتغيرة في سوق العمل والقدرة على اكتساب المهارات المطلوبة والتي تتجدد بسرعة مع التغيرات التي تحدث في سوق العمل.

أهمية التنوع والمرونة في برامج التعليم والتدريب

يجب أن يظهر نظام التعليم والتدريب درجة كافية من التنوع والمرونة تنعكس في توفر التنوع في المؤسسات التعليمية والتدريبية الموجودة والتي تكون مؤسسة لخدمة المتطلبات المتعددة والمتغيرة في سوق العمل. ويمكن لبرامج التعليم والتدريب أن تحتوي على برامج لخدمة فئات متنوعة من الأفراد مثل الأفراد في مرحلة التدريب التي تسبق الالتحاق بالعمل، والملتحقين الجدد وكذلك الذين يودون الالتحاق بقوة العمل سواء لأول مرة أم هؤلاء الذين سبق لهم الالتحاق بقوة العمل ثم تركوها ويودون الالتحاق بها مرة أخرى كذلك بالنسبة لهؤلاء الذين يودون تغيير وظائفهم أو الذين فقدوا وظائفهم والعاملين الراغبين في التدريب والتعليم أثناء أوقات العمل أو خارج أوقات العمل. كل هذه الفئات يجب أن تشملهم برامج التعليم والتدريب التي يجب أن تكون موجهة نحو الاحتياجات في سوق العمل والتي تنبع من عمليات التطور والنمو الاقتصادي في المجتمع.

إن إعداد الأفراد للقيام بأدوار إنتاجية للوصول إلى الأهداف الاجتماعية والاقتصادية الشاملة للمجتمع يجب أن لا يكون معتمدا على نظام التعليم والتدريب، الذي يكون مؤسسًا أو معتمدا على ملامح تؤمن التوظيف من قبل الحكومة، أو يكون مسئولا عن تأمين الوظائف للأفراد الخريجين من نظم التعليم والتدريب كما يحدث في بعض أو معظم الدول النامية حيث ينتج عن ذلك مشاكل كثيرة وخاصة عندما تعجز قدرة الاقتصاد عن تأمين الوظائف اللازمة أو المطلوبة وخاصة في حالات التوسع والنمو السريع في قوة العمل أو في حالات غياب فرص العمل الملائمة للملتحقين لأول مرة بقوة العمل، إن مثل هذه الحالات قد يؤدي إلى حلقات مفرغة تؤدي بدورها إلى الضغط على أنظمة

التعليم والتدريب لإنشاء برامج تدريبية وتعليمية جديدة لخدمة هؤلاء الذين يجدون صعوبة في الحصول على وظائف مناسبة أو للحصول على وظائف بصفة عامة.

لذلك من الضروري أن تبذل المؤسسات الحكومية وغير الحكومية المسئولة عن التدريب والتعليم جهدا أكبر من أجل تحجيم نسب وأعداد العاطلين من الشباب وخاصة في ظل الظروف الصعبة التي يتميز فيها النمو الاقتصادي في كثير من الدول بالتباطؤ في النمو أو الكساد وما يتبع ذلك من تسريح أعداد كبيرة من العمالة وخاصة من لا تتوافر لهم المهارات الأساسية. وهذا بالطبع له أخطاره الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتي تهدد الكثير من المجتمعات، لذلك فإن جميع المؤسسات في أي دولة عليها أن تتكاتف من أجل توفير التدريب والتعليم المناسب للشباب والذي يؤدي إلى اكتسابهم الخبرات والمهارات المطلوبة، وذلك من خلال التنوع في البرامج التعليمية والتدريبية التي يحتاجها سوق العمل مع التركيز على التكنولوجيا الحديثة وخاصة تقنيات الإنترنت واستخداماتها، مع ضرورة إجراء التحديث المستمر لبرامج التدريب والتعليم لمواكبة التقدم في العلوم والتكنولوجيا وذلك على حسب التغيرات التي تحدث في الكثير من قطاعات سوق العمل. كما يجب الاهتمام بإعداد المدربين والمعلمين وتأهيلهم مع استخدام أساليب التدريب الحديثة والبعيدة عن التلقين واللجوء إلى التدريب العملي والتفاعل بين المتدرب والمدرب والأدوات المستخدمة في التدريب، مع ضرورة الحفاظ على حجم فصول التدريب، وتزويد قاعات التدريب بكل المتطلبات والمعدات والمعامل وأجهزة الكمبيوتر وتوفير المراجع والدوريات الحديثة التي تتعلق ببرامج التدريب المقدمة مع محاولة توفير المرونة اللازمة بالنسبة لمواعيد الدورات التدريبية والتي يجب أن تلائم احتياجات المتدربين المختلفة وخاصة ممن يقومون بالعمل حاليا ويرغبون في زيادة وتحسين مهاراتهم لملاحقة التغيرات السريعة المطلوبة في سوق العمل.

عناصر التعليم

يعتبر التعليم خطوة أساسية لتعليم الأفراد تحمل المسئولية وليس فقط مجرد الالتحاق بالمؤسسات التعليمية أو إجادة القراءة والكتابة والاحتكاك بالكتب والمناهج الدراسية وعلى الرغم من المنافع الكثيرة لكل هذا إلا أن التعليم الذي نناقشه هنا هو التعليم بمنظوره الشامل الذي يستطيع الإنسان من خلاله اكتساب المهارات والخبرات والإمكانيات والقيم التي تؤهله للالتحاق بسوق العمل وهو أيضًا ذلك النوع من التعليم الذي يتمكن من خلاله الفرد من استخدام كل هذه القدرات والمهارات التي

اكتسبها أثناء مرحلة التعليم أو التدريب، بالإضافة إلى تهيئته للابتكار والإبداع والقدرة على النقد والتحسين لكل المهارات والقدرات التي تعلمها أثناء الدراسة والتدريب.

إن التعليم بمفهومه الشامل لا يقتصر على تعلم وإجادة المهارات المطلوبة لسوق العمل ولكن يمتد إلى أكثر من ذلك من خلال توفير المناخ المناسب لإعداد المواطن الصالح الذي يستطيع المشاركة الإيجابية في كل شئون وطنه، ويمتلك القدرات المتعددة التي تؤهله للقيام بدوره كمواطن يعرف ما له من حقوق وما عليه من واجبات نحو نفسه وأسرته وكل أفراد المجتمع الذي ينتمي إليه ويعيش فيه.

كما أن التعليم بمفهومه الشامل تتركز مناهجه وبرامجه التعليمية والتدريبية على ما يمكن أن نطلق عليه ثقافة العمل وخاصة الاتجاهات نحو العمالة الذاتية أو العمل الحر، خاصة أن معظم الشباب في مختلف الدول يتوجه بعد إتمام تعليمه وتدريبه إلى مؤسسات الدولة أو القطاع العام والخاص للحصول على عمل وهو الأمر الذي يحمل هذه المؤسسات أعباء تفوق قدرتها على التوظيف لكل الراغبين في العمل وخاصة من الشباب إذ تقل قدراتها بكثير عن الأعداد الكبيرة التي تفرزها أنظمة التعليم والتدريب في أي دولة.

ويتحقق التعليم الشامل أيضًا عندما تحتوي مناهجه على مفاهيم ذات علاقة بالحياة الواقعية التي يعيشها الأفراد في المجتمع وخاصة ما يتعلق منها بالمحتوى الثقافي والشخصي للأفراد والأسرة والمجتمع ككل واستخدام المهارات التي تعلموها من أجل توظيفها في الأعمال التي يلتحقون بها وتوظيفها من أجل تشكيل حياة أفضل للفرد والأسرة والمجتمع.

أداء نظام التعليم وعلاقته بسوق العمل

تفترض المنافسة في سوق العمل في أي بلد ضرورة وجود الكفاءة العالية في نظام التعليم والتدريب والتي يتوقع أنها تنتج المهارات والقدرات المطلوبة في سوق العمل أنها تراعي الدقة في الطرق والأساليب التي تستخدمها لتوفير وإنتاج هذه المهارات والقدرات.

وتعتمد استمرارية وكفاءة النظم التعليمية والتدريبية على قدرتها في الاستمرار في الإنتاج والمنافسة في تلبية المتطلبات المتغيرة لسوق العمل سواء على المستوى المحلي أو الإقليمي أو العالمي

وذلك من خلال الوفاء بما يحتاجه السوق من هذه المهارات والقدرات وبتكلفة معقولة بالنسبة للمؤسسات التعليمية والأفراد بحيث تستطيع معها الاستمرار في إنتاج هذه القدرات أو المهارات، وأن تكون هذه التكلفة في حدود الإمكانيات والتمويل المتاح لهذه الأنظمة التعليميـــة والتدريبية لا تتعدى قدرة الأفراد في الحصول على هذه الخدمات التعليمية بنفقات معقولة، هذا بالإضافة إلى ضرورة توفير التمويل لهذه الأنظمة أو للأفراد الذين يرغبون في الالتحاق بها.

ويعتمد أداء الأنظمة التعليمية والتدريبية على مدى كفاءتها الداخلية وكفاءتها الخارجية ويقصد بالكفاءة الداخلية لهذه الأنظمة هو إمكانيتها لإنتاج المهارات والقدرات المطلوبة في سوق العمل في حدود تكلفة اقتصادية معقولة لا تتعدى قدرات الأفراد أو المؤسسات التمويلية لهذه الأنظمة التعليمية والتدريبية سواء أكانت هذه المؤسسات التمويلية تابعة للدولة أم القطاع الخاص. أما الكفاءة الخارجية للأنظمة التعليمية والتدريبية فتتعلق بإنتاج المهارات والقدرات المطلوبة لسوق العمل والتي تتغير من وقت لآخر على حسب عوامل كثيرة ليس هنا مجال للخوض في تفاصيلها.

وتعتبر المؤسسات التعليمية والتدريبية ذات كفاءة داخلية وخارجية عالية إذا ما تميزت برامجها ومناهجها وأسلوب تنفيذها بالمرونة التي تجعلها تستطيع التجاوب مع القوى المختلفة والمتغيرة في سوق العمل وقدرتها على الاتساع أو الانكماش في بعض البرامج والمناهج على حسب الاحتياجات وكذلك قدرتها على التغير والتنوع والانتقال من أسلوب في التنفيذ الي أسلوب آخر على حسب التغيرات التي تسود طرق ووسائل الإنتاج في سوق العمل وذلك بالإضافة إلى استعداداتها وإمكانيتها في تقديم واستخدام التكنولوجيات الحديثة والمتطورة المطلوبة في سوق العمل والتي تتميز حاليًا بأنها سريعة ودائمة التغير.

الاتجاهات الجديدة

تلعب نظم التعليم والتدريب دورًا أساسيًا في الربط بين محتوى التعليم الذي تقدمه هذه النظم واحتياجات المجتمع وسوق العمل بحيث تتمكن هذه النظم من أن تقدم تخصصات تتوافق مع الاحتياجات في سوق العمل وبدون إنتاج أعداد كبيرة تزيد عن الاحتياج أو تخصصات غير مطلوبة وهو الأمر الذي يترتب عليه عدم التوازن ما بين العرض والطلب في سوق العمل والذي يؤثر مباشرة

على عوامل كثيرة منها مستوى الأجور وانتشار البطالة وما يترتب على ذلك من آثار اجتماعية واقتصادية كبيرة بالنسبة لأفراد المجتمع وخاصة من الشباب.

وتؤكد الاتجاهات الجديدة للتوظيف أن الملتحقين بسوق العمل تحدث لهم تغيرات في الوظائف ما بين خمس وعشر مرات خلال حياتهم الوظيفية، ونحن هنا نتحدث عن التغير غير التطوعي وليس التغيرات الوظيفية التطوعية، وذلك على حسب طبيعة التغيرات التي تحدث في سوق العمل والإنتاج وما يتبع ذلك من تغيرات مثل اندماج الشركات مع بعضها وهي ظاهرة تزداد حاليا في مختلف أنحاء العالم، أو التغيرات التكنولوجية التي تحدث في كثير من الصناعات وهو الأمر الذي يتطلب التغيير والتحسين المستمرين في القدرات. لذلك فإن التعليم المستمر يعتبر الآن أمرًا أساسيًا وأن السلم التعليمي التقليدي والذي يتبع ١٢ سنة في التعليم المدرسي بمراحله المختلفة ثم أربع سنوات للحصول على شهادة لممارسة العمل المهني لمدة ٤٠ سنة ويتم بعدها التقاعد يعتبر أمرًا منتهيًا في العالم الحاضر.

لقد أجريت عن برامج التعليم والتدريب ومدى كفاءة الخريجين من نظم التعليم في الولايات المتحدة أجريت دراسة(١) تستطلع رأي الأمريكيين في الخطوات التي يجب اتخاذها لإصلاح التعليم وجعله أكثر مناسبة لاحتياجات الأفراد وسوق العمل. اشترك في هذه الدراسة كل من أو لياء الأمور والتربويين وصناع السياسات التعليمية والتدريبية، وأسفرت نتائجها عن أن ٥٣ ٪ من أو لياء الأمور أعطوا أقل من المقبول لأداء المؤسسات التعليمية والتدريبية وأنهم يعتقدون أن معظم المؤسسات التعليمية في الولايات المتحدة قد فشلت في أداء الرسالة المنوطة بها، وأن ٨٣ ٪ منهم يفضلون إعطاء مسئوليات "الإسراف على التعليم وتوزيع النفقات عليه إلى السلطات المحلية بدلا من السلطات الفيدرالية المركزية، وأن إصلاح التعليم والتدريب في الولايات المتحدة يعتمد كما عبر عنه ٨٩٪ من المشتركين في اللجنة على توفير أعداد أكبر من المدرسين وتحديد حجم الفصول الدراسية، وذلك بالإضافة إلى ضرورة توفير المعلمين الأكفاء والمؤهلين للتدريب، وأن ٨٣ ٪ منهم يفضلون الاعتماد على الاختبارات التحصيلية المقننة لتحديد مدى تحقيق الأهداف من العملية التعليمية في معاهد التعليم وخاصة بالنسبة لمواد القراءة والرياضيات على أن يتم وضع هذه

(١) Peter Heaer & Robert Teetu, A Measured Response: Americans Speak on Education Reform, The Bibotisan Pall Theam; The Wall Street Journal, NBC Pall, June, 2001.

الاختبارات التحصيلية من قبل السلطات المحلية، مع ضرورة مقارنة النتائج في هذه المواد بين الولايات المختلفة وهو نفس الرأي الذي يؤيده المسئولون عن أكبر المؤسسات الخاصة بخدمات التعليم في الولايات المتحدة الأمريكية[٢].

التنافس على فرص العمل والتعليم العالي

يشهد سوق العمل حالياً درجة عالية من التنافس على فرص العمل المتاحة فيه في جميع أنحاء العالم وذلك لعدة أسباب تتعلق أساسا بالزيادة السكانية، الأعداد الكبيرة الداخلة في سوق العمل وقدرات سوق العمل، على استيعاب كل تلك الأعداد ومدى مناسبة المهارات الموجودة مع المهارات المطلوبة في سوق العمل والتي يتم فيها تغيرات سريعة على حسب التغيرات التكنولوجية التقنية الحديثة التي تجتاح العالم كل يوم وذلك بالإضافة إلى عدم ملائمة أنظمة التعليم والتدريب في الكثير من البلاد لإعداد وتخريج المهارات المطلوبة في سوق العمل.

وتشير إحدى الدراسات التي نشرتها جريدة الواشنطن بوست[٣] عن مدى جدوى الدراسات العليا وخاصة درجتي الماجستير والدكتوراه في المجالات الإنسانية على وجه الخصوص، حيث تشير الإحصائيات عن سوق العمل في الولايات المتحدة الأمريكية أن حوالي أقل من ٥٠٪ فقط من الحاصلين على هذه الدرجات العليا يحصلون على وظائف أكاديمية في الجامعات والمعاهد العليا وأن نسبة كبيرة منهم يعملون في جامعات صغيرة أو مدارس ثانوية وذلك بعد كل الجهد والمشقة التي يعانون منها في الدراسات العليا ويزداد التنافس بينهم للحصول على وظائف في المؤسسات والشركات الخاصة وخاصة داخل المؤسسات التي لاتهدف للربح أو المؤسسات التي تعمل في Advocating Lobbying ولقد أشار اثنان من الحاصلين على درجتي الدكتوراه إلى مشكلة عدم توافر الأعمال الكافية والمناسبة للحاصلين على درجة الدكتوراه والماجستير في الولايات المتحدة من خلال كتاب نشر عام ٢٠٠٢[٤]، اقترحا فيه بعض الخطوات التي يمكن لهؤلاء الخريجين من الشباب محاولة الخوض في المنافسة من أجل الحصول

---

(٢) Kurt M. Landgrof, The Washington Post, July., 2001.

(٣) The Washington Post, January, 2001.

(٤) Susan Basalla & Maggie De Bebies, "So What Are You Going to Do with That? A Guide to Career Changing for MA & PHDs", 2002.

على وظيفة، وذلك عن طرق ووسائل منها الحصول على قائمة بأسماء وعناوين وطرق الاتصال بالخريجين من نفس الجامعة أو الكلية أو المعهد وكذلك على قائمة بالأماكن التي يعملون فيها الآن ووظائفهم ومراكزهم في المؤسسات أو الجامعات التي يعملون بها وبالطبع يمكن الحصول على هذه القوائم من الأقسام أو الجامعات أو روابط الخريجين أو النقابات المهنية التي يعمل فيها الخريجون والاستفسار منهم عن الكيفية التي تم الحصول بها على وظائفهم وما هي الأشياء التي دفعتهم للالتحاق بهذا العمل أو ذاك وما هي الأشياء التي يحبونها أو لا يحبونها في عملهم الحالي.. وما هي المدة التي ينوون البقاء والارتباط فيها بهذا العمل وما هي الاحتمالات للترقي والصعود إلى الوظائف العليا...إلخ.

إن أصحاب الشهادات العليا من الحاصلين على درجة الدكتوراه والماجستير عليهم أن يعرفوا أنه يمكن استخدام وتحويل المهارات التي تعلموها في الجامعات والمعاهد العليا إلى أماكن العمل الأخرى وأن عليهم العمل بجد لاجتذاب اهتمام وثقة أصحاب الأعمال للحصول على وظيفة من خلال التقدم إليهم بخبرة عمل حقيقية وأن خبرة العمل التي تم اكتسابها أثناء الدراسات العليا يمكن استخدامها وتحويلها إلى أماكن العمل الأخرى كما يمكن اكتساب خبرة عمل حقيقية من خلال الالتحاق بعمل مؤقت في إحدى المؤسسات أو الالتحاق بعمل تطوعي ذلك لأن أصحاب المؤسسات إذا تقدم لهم الشخص بسيرة ذاتية تحتوي فقط على الدرجات العلمية والعمل الأكاديمي أثناء الدراسات العليا فإنه ينتابهم حالة من الشك في قدرات طالب الوظيفة، أما إذا تقدم الشخص بشهادات الدكتوراه والماجستير بالإضافة إلى خبرة عمل فإن ذلك يكون عامل جذب لاهتمامهم. كما يمكن القيام أيضا بالعمل المؤقت أثناء فترات الصيف أو الإجازات كما يمكن كذلك بعد التخرج الاتصال بالقائمين على المؤسسات المؤقتة التي تم العمل فيها وإبلاغهم بأنه قد تم تخرجهم وأنهم يرغبون في الحصول على وظيفة حقيقية في هذه المؤسسات.

قضايا التعليم في مصر

تتزايد أهمية التعليم ودوره في جميع جوانب التنمية والتحديث على اعتبار أن التعليم مشروع قومي من أجل بناء المواطن الصالح الذي يستطيع أن يتجاوب ويتعايش مع كل المتطلبات العصرية الجديدة من خلال تكافؤ الفرص لكل الأطفال والشباب من المناهج والفرص التعليمية المناسبة

وذات الفاعلية والتي تحقق مشاركتهم في كل أعمال التنمية المطلوبة وملاحقة التطورات المتلاحقة والتي تحدث في جميع المجالات الآن.

يتوقف على مدى صلاحية نظام هيكل التعليم مستقبل كل دولة وموقعها من قضايا كثيرة ومتعددة مثل قضايا الفقر والتخلف والحقوق الأساسية في الحياة وكذلك حقوق المشاركة وذلك بالنسبة لجميع القضايا المحلية والقومية والإقليمية والعالمية من خلال التركيز على محتوى وأهداف كل مراحل التعليم وخاصة التعليم الأساسي وتوفيرها لكل الأطفال الذين يصلون إلى سن التعليم (٦ سنوات)، على اعتبار أن ذلك من أكبر وأهم الاستثمارات لإنتاج جيل جديد من شباب العاملين للمستقبل وإعدادهم من خلال برامج التعليم والتدريب اللاحقة للاحتياجات الواقعية والمتغيرة في سوق العمل والتأكيد على أن التعليم لا يرتبط فقط بالمعاهد والمؤسسات التعليمية الموجودة في السلم التعليمي ولكن التعليم عملية مستمرة وضرورية لتحقيق التقدم والنمو بالنسبة للأفراد والمجتمع من خلال اكتساب المهارات والقدرات والمعارف الجديدة التي تؤهلهم للاشتراك وبكفاءة في عملية الإنتاج الحديثة وتساعد الأفراد على الإبداع والابتكار من خلال تعلم كل المهارات العلمية والفنية والتكنولوجية والإنسانية المطلوبة لتحقيق النجاح في سوق العمل والتعامل مع التكنولوجيا المتقدمة والحديثة والتي تعتبر الأساس في تحقيق التنافس والنجاح لمن يمتلك هذه القدرات.

يعتبر التعليم أساس أي رؤية استراتيجية لبناء العقل البشري خاصة من خلال التحديث في كل المجالات العلمية التعليمية التي تقوم على أساس الإرشاد والاستماع والتساؤل والمناقشات والتوضيح تساعد كلها على خلق بيئة يشارك فيها المتعلم أن يصبح متعلما نشطا يشارك من خلال ما يقوم به مع المعلم في المناقشات والاستفسار investigation وبناء المفاهيم حول موضوع التعليم والتي تقوم أيضا على الخبرات السابقة والتي تفجر عند المتعلمين مهارات المنطق والمعرفة تركز على تطوير وفهم العلاقات بين المفاهيم الواردة في موضوع الدراسة ومفاهيم وطرائق الاستنتاج والاستنباط وبعض المظاهر والمشاكل في الحياة الواقعية.

وتعتمد مناهج التعليم في مصر حاليا على الخط التقليدي المستقيم الذي يقوم على مبدأ التلقين والحفظ والتذكر والاسترجاع مما يؤدي إلى مخرجات ضعيفة لا تساعد على القيام بأي مبادرات أو إبداع سواء في مجال العلوم الإنسانية أو التطبيقية أو المعرفة بصفة عامة كما أن نظام الامتحانات

الموجود حاليا في معظمه يقيس بعداً وموضوعا واحداً مستبعدًا بقية القدرات والمهارات وخاصة الإبداعية الاستنباطية والنقدية والتحليلية والتنبؤية والتوقعية والتي تحد قدرات الفرد في التعامل مع التقنيات والمستجدات التكنولوجية الحديثة التي يشهدها العالم الآن. ولذلك يجب على نظم ومناهج التعليم التعامل مع القدرات التي تؤهل الدارسين وتساعدهم على استيعاب كل المتغيرات الجديدة التي تستند على أساس من المعرفة وبصفة خاصة معرفة الاتصالات الجديدة والآليات الخاصة بالأسواق المفتوحة والتجارة الإلكترونية وكذلك المفاهيم التي تساعد على نشر ثقافة الإتقان والجودة وعلوم المعرفة الجديدة.

تنبع من هذه المشكلة مشكلة أخرى تتعلق بالاتجاهات الخاصة بضرورة خضوع التعليم للإشراف الكامل للدولة على اعتباره أحد مظاهر السيادة وهو أمر يتغير في كل دول العالم وتظهر ضرورة مساهمة الهيئات والمؤسسات الأخرى غير الحكومية في تحمل النفقات الخاصة بالتعليم من أجل تحسين مستواه وضرورة إعادة النظر في نظام مجانية التعليم التي تستمر حتى المرحلة الجامعية حيث يشير وزير التعليم العالي(٥) والبحث العلمي بأنه بالرغم من كفالة هذه المجانية، فإنً الإحصائيات تشير إلى أن نسبة الملتحقين بالتعليم الجامعي بالنسبة لعدد السكان في مرحلة العمر (١٨-٢٢) سنة تصل فقط ٢٣٪ وهي نسبة ضئيلة بالمقارنة بالنسب في دول أخرى مثل الولايات المتحدة الأمريكية وإسرائيل، لذلك يجب على الجامعات تطوير برامجها ومناهجها وإعادة النظر في تقديم التعليم بالمجان لمسايرة النظم العالمية في توفير التعليم مقابل التكاليف، وربما أيضا السماح للقطاع الخاص بالدخول في قطاع التعليم وإتاحة الفرص للشركات الخاصة ورأس المال الخاص للدخول في هذا القطاع والتوسع فيه وخاصة أن هناك مدارس خاصة وجامعات خاصة بدأت في عملها حاليا من خلال اختبار المناهج الحديثة وتقديم تنوع أكبر، والنظر في ربط أجور المعلمين بالأداء وإجراء الحاسبات وتحمل المسئوليات وتشمل عمليات إصلاح التعليم في مصر ضرورة النظر في الجوانب التالية:

---

(٥) سهيلة نظمي، التوسع في التعليم الجامعي، تصريحات للدكتور مفيد شهاب، وزير التعليم العالي والبحث العلمي – الأهرام، أغسطس ٢٠٠١.

١- ضرورة تعميم التعليم الأساسي وخاصة في المناطق الريفية والبعيدة والمحرومة.

٢- الاهتمام والتوسيع في برامج تعليم الكبار ومحو الأمية.

٣- الاهتمام بمحتوى التعليم وتجديده في جميع مراحل التعليم والتدريب حتى يساعد الأفراد ليس فقط على الحفظ والتلقين ولكن على التميز والإبداع والتفكير النقدي مع ضرورة إتاحة فرص تعليمية متنوعة لكل الفئات «التعليم المستمر».

٤- الاهتمام والتوسع في تعليم البنات.

٥- تحديث التعليم وتوفير كل أدوات التكنولوچيا الجديدة ووسائل الاتصال الجديدة للدارسين مما يساعدهم على اجتياز عقبة الاتصال بالمعلومات الجديدة والمتغيرة وخاصة برامج تكنولوچيا المعلومات والاتصال.

٦- الاهتمام ببرامج معاهد التعليم الفني بحيث تعكس المتطلبات الحقيقية في سوق العمل.

أنظمة التدريب وعلاقتها بعمالة الشباب

تلعب برامج التدريب دورًا وشرطًا أساسيًا في تمكين الشباب من الدخول والالتحاق بوظائف في سوق العمل وذلك من خلال إتاحة فرص متساوية للتدريب، بالإضافة إلى ضرورة التحسين المستمر في برامج ونظم التدريب ليتلاءم مع المتطلبات المتغيرة في سوق العمل ويشكل التدريب المهني دورًا مركزيًا وأساسيًا في تشغيل الشباب وتسهيل الطريق لانتقالهم وخروجهم من نظام التعليم إلى سوق العمل.

ويعتبر التدريب المهني في معظم البلاد من أهم العوامل الأساسية في التعامل مع بطالة الشباب وتشير الإحصائيات إلى أن الدول التي يوجد فيها نظام تدريب مهني واسع مثل ألمانيا يقل فيها أعداد العاطلين من الشباب بالنسبة لأعداد الشباب العاطلين في دول أخرى لا يوجد بها برامج تدريب مهني

واسعة، إلا أن وجود برامج التدريب المهني وحده لا يعتبر كافيًا للقضاء على البطالة بين الشباب وذلك بدون وجود سياسات مناسبة في سوق العمل وبيئة تفضل الاقتصاد الواسع والتكامل مع برامج التدريب المهني ولذلك يجب توفير خطة متكاملة شاملة للتدريب المهني الفني تتناسب مع الاحتياجات والمتطلبات من المهارات في سوق العمل وتستوجب ضرورة توفير الآليات في معاهد التدريب الفني والمهني والتي تؤهلها للتوافق مع إحداث التغيرات في برامجها ومعاملها وورشها لتتناسب مع التغيرات في المشروعات والمتطلبات الجديدة من المهارات في سوق العمل. كما يجب أن تتوافر هذه البرامج المهنية والفنية لأكبر عدد من الشباب الراغبين في الالتحاق بها وخاصة بالنسبة للفقراء وبعض المناطق الريفية المحرومة أو النائية كما يجب في نفس الوقت الاهتمام بمراكز التدريب الحرفي والتي تركز على برامج التكوين الحرفي والمهارات الحرفية، وكذلك الاهتمام ببرامج التلمذة الصناعية والتعليمية أثناء العمل في الورش الصغيرة والتي توفر الكثير من النفقات التي تتطلبها مراكز التدريب المخصصة، وما يصاحب ذلك من ضرورة توفير المباني والمعدات كما يجب إنشاء مراكز متخصصة تابعة للمصانع الكبيرة للقيام بتدريب العاملين بها ورفع كفاءتهم الإنتاجية، وفي نفس الوقت إعداد الكفاءات الفنية المتخصصة والمطلوبة في مجالات الإنتاج الحديثة، واعتبار التدريب مسئولية جماعية تشترك فيها كل المؤسسات العامة والخاصة التي يتحقق من خلالها تكافؤ الفرص وتتناسب مع الإمكانيات والقدرات الشخصية التي تتطلبها برامج التدريب.

برامج التعليم واختيار المهن

يتردد دائما سؤال يلح على الجميع ومنذ الصغر وهو ماذا تود أن تكون عندما تكبر ؟ هذا السؤال البسيط الذي نسأله لكل الأطفال ومنذ الصغر سواء في المدرسة أو المنزل يعتبر علامة في حياة كل الصغار لأن الإجابة عليه تحمل الصغار تقديم أحلامهم ونواياهم للكبار، التي يكشفون عنها في إجاباتهم البريئة والتي قد تختلف كثيرا عن الحقيقة التي يتعرفون عليها من خلال المنطق والظروف والمعلومات والواقع الذي يعيشون فيه من خلال مراحل نموهم، خاصة وأن الواقع الآن يؤكد على أن الأفراد يقومون بتغيير مهنهم ووظائفهم أكثر من مرة خلال حياتهم.

وقد يثير هذا السؤال الكثير من القلق بالنسبة للصغار، وبسبب الافتراض أنهم يعرفون كل الحقائق التي يتطلبها الانخراط في المهنة أو الوظيفة التي يسمونها بكل براءة. لذلك يجب على الكبار أولاً ومن خلال بعض البرامج البسيطة وخلال مراحل التعليم المختلفة أن يقدموا للصغار بعض المعلومات التي تساعدهم على الإجابة عن هذا السؤال البسيط وتساعدهم في المستقبل على تحديد المتطلبات المتعلقة ببعض المهن من واقع الحياة الحقيقية قد تساعدهم على القضاء على بعض القلق الذي ينتابهم لتحقيق الحلم الذي يتورطون فيه عند تقديم الإجابات البريئة والبسيطة مثل أريد أن أكون طبيبا أو مدرسا أو مهندسا إلى آخر هذه الرغبات. إلا أن الصغار ومن خلال وسائل الإعلام وخاصة المرئية أو المسموعة أو من خلال مشاهداتهم لبعض العروض أو الأفلام قد يتوحدون مع مهنة ما على اعتبار أنها تعبر عن أحلامهم ورغباتهم وهي تتطلب في الكثير من الأحيان العبور خلال ممرات طويلة وصعبة من أجل الوصول إليها مثل المهن التي تتعلق بالمجالات العسكرية بالإضافة إلى ضرورة توافر بعض السمات الشخصية الجسمية للوفاء بأعباء هذه المهنة.

إن التأكيد على أن الأحلام التي نبثُّها في عقول الأطفال من حيث المهن المختلفة والتي على أساسها قد ينزلقون في مسالك قد تكون صعبة في بعض الأحيان يجب أن يصاحبها تأكيدات على أن اختيار المهنة لا يعني فقط الطموح للوصول إلى ثروة أو بعض الأمان للمستقبل، ولكن الأهم من ذلك هو التأكيد على أن تكون المهنة التي يختارها الصغار ويعملون من أجل الوصول إليها ستحقق لهم السعادة والرضا لأن ذلك هو المفتاح الحقيقي للوصول إلى أية أحلام أخرى يرغب الصغار في الوصول إليها أو تحقيقها، وأن اختيار المهنة أو الوظيفة في المستقبل حقيقة تتوقف على رغبات الفرد بالإضافة إلى الآخرين الذين سيعمل معهم ومن أجلهم، وأنه ليس هناك مكان واحد أو وظيفة محددة واحدة يمكن أن يحقق فيها الفرد رغباته وسعادته بل هناك مسالك كثيرة ومتعددة وعليه أن يختار منها ما يناسبه للتمتع بحياة كريمة والوصول إلى تحقيق الأهداف التي يرغب في الوصول إليها.

إن المحك الحقيقي الذي يجب أن تركز عليه برامج التعليم لمساعدة الدارسين لاختيار مهنهم من خلال الواقع والمنطق هو تقديم المعلومات التي تساعدهم على اختيار المهن، أو تحديد مسارات التعليم والتدريب التي تؤهلهم للالتحاق بالمهن المختلفة، ذلك لأن الواقع يؤكد لنا أنه لا يوجد محكات حقيقية[٦] يمكن الاعتماد عليها لاختيار المهن ولكن خبرات الحياة الحقيقية الواقعية هي المحك الوحيد

(٦) Emily Spengler, Career Choice: It's a Tough Job, Harvard University, April, 2002.

للتعرف على المهنة المفضلة لكل فرد ومنها مثلا المناقشات التي تجري مع الزملاء في مراحل الدراسة المختلفة أو من خلال الرحلات الميدانية أو في أثناء فترات الراحة أو اللعب أو كما قال القصاص والفنان Fredric Buechre أن المكان المناسب للشخص للعمل في هذا العالم هو المكان الذي يتحقق فيه للشخص أكبر محبة أو حلم وأنَّ المكان المناسب لكل شخص يعتمد على الحاجات الكبيرة في العالم الذي نعيش فيه وكيف تلتقي هذه الحاجات مع حاجاته في حب هذه الأشياء.

التمكن من القراءة والفهم الجيد وأثرهما على التعليم والعمالة

يعتمد التخطيط للتعليم على المراحل الأولى في التعليم وخاصة بالنسبة للمدرسة الابتدائية أو ما قبل الالتحاق بالمدرسة. ويعتبر تعلم القراءة والتمكن منها من أهم العوامل التي تساعد على النجاح في التعليم وفي الحياة والعمل وسوف يناقش الجزء التالي أهمية وكيفية إجادة التمكن من القراءة في المرحلة الأولى من الدراسة وأثره على حياة الأفراد وآدائهم في المستقبل.

يمكن الوصول إلى أهداف أفضل من التعليم وخاصة في المراحل الأولى من خلال التعاون بين أولياء الأمور والأطفال في سن المدرسة وكذلك المعلمين خاصة الأهداف المتعلقة بقدرات التمكن من القراءة والفهم الجيد في مختلف مستويات التعليم والتدريب وتهتم الكثير من الدول بالقراءة وخاصة في المراحل الأولى ولعل أبرز ما يمكن أن نشير إليه هنا هو برنامج القراءة للجميع ومكتبة الأسرة. التي تشرف على أعمالهما السيدة الفاضلة/ **سوزان مبارك** حرم رئيس الجمهورية في مصر من أجل تدعيم حب القراءة وتشجيع الصغار وهم شباب المستقبل على الاتصال بالكلمة وتشجيع الفهم والمناقشة من خلال ما يتوافر لهم من كتب ومعلومات تمكنهم في المستقبل من التعامل مع كل المتطلبات العلمية والعملية على اعتبار أنها الأساس لتفجير القدرات وتشجيعها على الإبداع من خلال المعرفة.

يعتبر تمكن الأطفال من قدرات القراءة في مختلف المستويات التعليمية أمرًا أساسيًا لنجاحهم في التحصيل المدرسي وفي المراحل المقبلة من التعليم بالإضافة إلى نجاحهم في مختلف أمور الحياة بصفة عامة. ويعتبر التمكن من القراءة من أعظم القيم التي يمكن للكبار إعطاؤها للأطفال أثناء مراحل نموهم وخلال تقدمهم لبناء الأسس المطلوبة للتعليم مدى الحياة.

وتنقسم المسئولية في تحقيق ذلك ما بين المسئولين عن التعليم في المدارس والأسر التي ينشأ فيها الأطفال وذلك من خلال استطاعتهم إعطاء الأطفال كل النماذج والطرق السليمة والتربوية والتعليمات ذات الآثار التربوية الإيجابية والصالحة والمتبعة في تنشئة الأطفال. وتوفير مناخ خصب في البيئة التي يعيشون وينشئون فيها والتي يمكن أن تساعد الأطفال على أن يصبحوا من المحبين للقراءة والمهتمين والجيدين لها والتي في محصلتها النهائية يمكن أن تحقق مستويات التعليم المنشودة لكل مراحل التعليم.

سوف نركز في الفقرات التالية على بعض المقترحات التي يمكن لأولياء الأمور أن يقوموا بها لمساعدة الأطفال في تحقيق مستويات القراءة المطلوبة، وهذه المقترحات كلها مبنية على بحوث علمية أجريت في دول كثيرة وخاصة الولايات المتحدة الأمريكية(٧) والتي يمكن أن تساعد وتزيد من فرص الأطفال في أن يصبحوا من القراء المهرة من خلال ما يقوم به أو لياء الأمور من أدوار نشطة في مراحل تعليم أطفالهم والعمل مع المسئولين عن التعليم في المدارس من أجل تحقيق نجاح الأطفال في التعليم المدرسي وما بعد التعليم المدرسي.

لا شك أن كل المهتمين بأمور التعليم ينشدون ويتمنون أن يصبح الأطفال متمكنين من القراءة في الكتب أو في أي وسائل مكتوبة ولديهم الرغبة في اكتشاف معلومات جديدة من خلال ما يقرءونه من مواد مكتوبة وهى نفس أهداف التعليم وخاصة في المراحل الأولى من تعليم الأطفال والتي يعتمد عليها في نجاح الأطفال في مراحل الحياة المقبلة.

كذلك يعتبر أو لياء الأمور والآباء حلقة هامة جدًا في تدعيم جهود التعليم بصفة عامة وخاصة إجادة القراءة حيث يمكنهم أن يقوموا بدور نموذجي للأطفال من حيث التمكن من القراءة والكتابة وذلك من خلال ما يلاحظه الأطفال من أن أو لياء أمورهم وأفراد الأسر الذين يعيشون معهم يقومون هم أنفسهم بالقراءة والكتابة على أساس روتيني يومي.

تؤكد الكثير من الدلائل أن الأطفال الذين يشاهدون الكبار في البيوت التي يعيشون فيها يقومون بالقراءة والكتابة يوميًا سوف يكون ذلك حافزًا لهم لتعلم القراءة ومتابعتها سواء بمفردهم أو

(٧) Jo Lynne DeMory, Virginia Reads, V.A Department of Education, Division of Instruction, June, 2002.

مع الكبار وهو نفس الأمر الذي ينطبق على تعليم الكتابة والتي ترتبط ارتباطًا أساسيًا بالقراءة كوسيلة للتعبير وهو الأمر الذي يجعلنا نؤكد على أن أولياء الأمور والآباء والكبار في البيئة التي يعيش فيها الأطفال يجب أن يبدءوا فورًا في مساعدة الأطفال لاقتناص الفرص ليصبحوا قُرَّاء مهرة والتمتع بالنجاح الذي يجلبه التمكن من القراءة في مراحل الحياة المختلفة.

ويمكن تلخيص المقترحات التي يمكن أن تساعد الأطفال على تعلم وإجادة وحب القراءة في النواحي التالية:

١- يعتبر وضع الأسس لنجاح الأطفال في تعليم وحب إجادة القراءة أمرًا أساسيًا للاهتمام به والتخطيط له قبل بدء مرحلة الدراسة المنتظمة في المدراس، كما أن هذا الاهتمام يعتبر أمرًا حيويًا للنجاح في التحصيل الأكاديمي في مختلف موضوعات التعليم والدراسة وتشير البحوث إلى أن القراءة للأطفال والتي تبدأ في مرحلة ما قبل المدرسة يمكن أن تعطي لهم قاعدة قوية لتعليم مفاهيم اللغة Language مهارات الفهم Cognitive Skills التي ترتبط بالمواد المكتوبة، ويمكن تحقيق ذلك من خلال تقديم القصص الملونة للأطفال والكتب المصورة والتي يمكن أن تزيد وتنمي حبهم للقراءة وذلك بالإضافة إلى وضع واتباع نظام يومي لقراءة القصص وخاصة قبل وقت النوم وهي من أفضل الطرق لتشجيع وحب القراءة عند الأطفال وخاصة إذا ما استطاع الآباء أن يشتركوا مع الأطفال في جعل القراءة اليومية أسلوبًا للتفاعل الإيجابي Positive Interaction فيما بينهم وذلك من خلال إعطاء الفرصة للأطفال للمشاركة في أشياء بسيطة مثل قيامهم بقلب صفحات الكتاب موضوع القراءة، وتشجيعهم على المناقشة أثناء القراءة عن موضوع القصة التي يتم قراءتها وخاصة فيما يتعلق بالأشخاص أو الأفراد المشتركين في القصص أو الأفكار التي تدور حولها القصة Plot & characters.

٢- يعتبر قيام الآباء بزيارة المكتبات المحلية مع أطفالهم أمرًا حيويًا في تقديم الأطفال لمفهوم وأهمية القراءة، وذلك من خلال تعريفهم ورؤيتهم لكم الكتب الموجودة في المكتبات وأن هناك اختيارات كثيرة يمكن الحصول عليها من بين الكتب الموجودة حسب اهتماماتهم وحبهم للموضوعات المختلفة وكذلك بالنسبة لتعرفهم على كمية أخرى

من المعلومات يمكن الحصول عليها من الجرائد والمجلات المختلفة والمتنوعة والتي تحتوي عليها معظم المكتبات. كذلك يمكن الاستفادة من بعض البرامج التي تحتوي عليها بعض المكتبات والخاصة بقراءة القصص Story Telling مع التركيز على الفوائد التي يمكن الحصول عليها من الاشتراك أو الاستماع إلى هذه القصص وفي نفس الوقت يمكن أيضاً تقديم الأطفال إلى أجهزة الكمبيوتر التي تحتوي الكثير من المكتبات عليها وخاصة تقديم شبكة المعلومات التي تحتوي عليها أجهزة الكمبيوتر Internet وتعريفهم بالطرق التي يمكن أن يتم الحصول من خلالها على أي من المعلومات من هذه الشبكات وكيف يمكن أن تساعد هذه المعلومات في القيام بالإعداد والحصول على المعلومات عن أي من موضوعات البحث وحول أي موضوع من الموضوعات التي يرغب الأطفال في الحصول على معلومات عنها في أقصـــر وقت ممكن. كذلك يمكن توفير أكبر قدر من المعلومات للأطفال من خلال توافر مواد للقراءة للأطفال مثل توفير الجرائد والمجلات التي يمكن أن تشجع الأطفال على القراءة.

٣ - كشفت معظم الدراسات العلمية في مختلف أنحاء العالم من أن التفاعل بين أولياء الأمور والأطفال والاشتراك معهم في بعض الأعمال وإعطاء القدوة لهم من أهم الأمور التي تؤثر على مستوى القدرات التحصيلية التي يتمتع بها الأطفال في مراحل حياتهم اللاحقة ولذلك يعتبر من الأهمية بمكان على كل من الآباء وأولياء الأمور إعطاء المثل الأعلى من خلال اشتراكهم في عمل تطوعي في أوقات فراغهم للمساعدة في التدريس والتعليم Tutors وذلك بعد تلقيهم بعض التدريب المناسب للقيام بمثل هذا العمل التطوعي وهو الأمر الذي يساعد على إعطاء الأطفال فرص تعليم متميزة كما أنهم يمكن أن يصبحوا من المدافعين عن أهمية القراءة في هذه المراحل وخاصة في الأحياء الفقيرة والتي لا توجد بها إمكانيات المكتبات العامة مثل ما هو موجود في الأحياء الكبيرة. وذلك من خلال إنشاء مكتبات صغيرة في هذه الأحياء الفقيرة أو في مناطق الريف المختلفة ويمكن تنظيم كل هذه الأعمال من خلال اشتراكهم النشط في مجالس الآباء في المدارس وتدعيم الصلة ما بين الآباء والمؤسسات التعليمية ومناقشة الوسائل الإيجابية التي يمكن أن تدعم

وتشجع ممارسة القراءة في المنازل كما أن أولياء الأمور والكبار يمكنهم اللجوء إلى المتخصصين في المدارس ورجال التعليم في الحالات التي يكتشفون فيها أن أطفالهم يعانون من بعض الصعوبات في القراءة وذلك حتى يمكن للمعلمين والمتخصصين في المدارس الاهتمام بهذه المشاكل والمساعدة على حلها داخل المدرسة أو خارجها.

٤ - يعد تشجيع الأطفال على ممارسة الكتابة والتعبير عن أنفسهم من خلال الكتابة من أهم الوسائل والفرص التي تدعم استخدام القراءة كوسيلة أساسية للتعبير، كما يمكن أيضًا للآباء أن يقوموا بتشجيع الأطفال على تعلم طرق التعبير والكتابة المبدعة من خلال مناقشتهم في كل ما يقومون بكتابته وتشجيعهم على إعادة صياغتها بالإضافة إلى تشجيعهم على القيام والاحتفاظ بمذكرات يومية Journal or Diary عن جميع ما يقوم به الأطفال أثناء اليوم سواء في المدرسة أو خارج المدرسة ومناقشتهم فيها كلما سنحت الفرصة، مع ضرورة الاهتمام بعدم التدخل أو ممارسة أسلوب التدخل أو نقد ما يقوم الأطفال بكتابته وهو الأمر الذي قد يؤدي إلى طرق سلبية في انفضاض الأطفال عن ممارسة تسجيل أفكارهم أو أنشطتهم اليومية، كما يمكن للكبار تشجيع الأطفال على تنظيم المعلومات التي يقومون بتسجيلها وذلك من خلال التركيز معهم على الأفكار الأساسية التي يكتبون عنها أو التي يتم قراءتها في الكتب وذلك من خلال مشاركتهم في القراءة الجهرية أو مساعدتهم في القيام ببعض الواجبات مثل قراءة وفهم تفسير بعض التعليمات التي قد تكون موجودة مع بعض الأدوات التي يتم شراؤها أو قراءة علامات إرشادات الطرق والمرور والتي تتطلب إجادة القراءة.

٥ - يمكن كذلك للآباء وأولياء الأمور وضع الخطط لاشتراك الأطفال في برامج صيفية أو البرامج التي توفر بعض أنشطة القراءة فيما بعد ساعات الدراسة اليومية وخاصة البرامج التي تشجع على تدعيم استخدام مهارات القراءة.

إن لكل مرحلة من المراحل الدراسية وخاصة المراحل الأولى من تعلم القراءة والكتابة اهتماماتها التي يجب التركيز عليها ومتابعتها مع الأطفال وذلك من خلال التعاون بين

المدرسة والمعلمين والمؤسسات الأخرى مثل المكتبات العامة وأولياء الأمور والكبار الذين يعيشون مع الأطفال، يمكن لهذا التعاون أن يثمر نجاحات عظيمة في حب الأطفال لتعلم القراءة وممارستها وتشجيعهم على الاستمرار فيها والاستفادة منها في جميع جوانب حياتهم المستقبلية وهو الأمر الذي يضمن نجاح المجتمع ككل. ولقد كشفت الكثير من الدراسات أن المعرفة والخبرة والاتجاهات والإدراك السابق للشخص لها دور كبير ومؤثر في الطريقة التي يتلقى بها الأشخاص المعلومات الجديدة وكذلك في مدى فهمهم وتقييمهم واستيعابهم لهذه المعلومات وبالطبع فإن القراءة المبكرة لها تأثير كبير ومباشر على كل هذه العوامل السابق الإشارة إليها(٨). إنّ الأطفال هم شباب الغد وعماد المستقبل وأنهم الأمل الذي نرجوه ونعتمد عليه في النهوض بالمستقبل وتعتبر القراءة والكتابة من الأمور الهامة جدا بالنسبة للكبار وخاصة الأميين وعلى وجه الخصوص ما يسمى بالقراءة والكتابة الوثائقية التي تتضمن المهارات اللازمة لتحديد مكان المعلومات واستخداماتها مثل طلبات التوظيف ونماذج كشوف المرتبات والجداول الزمنية للعمل أو وسائل النقل أو قراءة الخرائط والإشارات أو الجداول والرسوم ثم معرفة القراءة والكتابة الكمية مثل المهارات اللازمة لاستخدام العمليات الحسابية والتعامل مع الأرقام التي تتضمنها بعض المواد المطبوعة مثل كتابة الشيكات ومعرفة الرصيد أو الحسابات البسيطة أو القدرة على ملأ النماذج أو قراءة الإعلانات...إلخ. وسوف تركز المناقشة في الجزء التالي على أهمية الاستمرار في القراءة والتعلم خارج العام الدراسي وخاصة في عطلة الصيف التي تساعد برامجها على الاستمرار في التعلم وحب العمل والتخطيط للمستقبل من خلال البرامج الصيفية التطوعية.

برامج التعليم الصيفية التطوعية للشباب

تهتم الكثير من الدول ببرامج التعليم الصيفية التي تخرج محتوياتها عن الاهتمام بالبرامج والمناهج الدراسية كما أن بعضها يساعد على تحسين الكفاءة بالنسبة للطلاب في بعض المواد

---

(٨) Anderson et al., 1985, Helbrook, 1987, Pearson, 1984, Rumelboed, 1981, Squi, 1983.

الدراسية والتي تتطلبها التغيرات التكنولوجية الجديدة كما أن هذه البرامج تعتبر من أفضل الفرص للاحتكاك بالواقع في الحياة من خلال المناقشات والزيارات الميدانية التي تساعد الشباب في التعرف على رغباتهم واهتماماتهم الحقيقية واكتشاف الأبعاد المهنية التي يرغبون في العمل بها في المستقبل من خلال الخبرة الواقعية التي يتعرفون عليها. وسوف نستعرض فيما يلي أحد البرامج التي تطبق في الولايات المتحدة للشباب والتي تساعد على تحسين مستواهم في بعض المواد التعليمية بالإضافة إلى إعطائهم الفرصة للتعرف على اهتماماتهم المهنية في المستقبل.

تهتم مدينة الإسكندرية في ولاية فرجينيا بالولايات المتحدة الأمريكية ببرنامج صيف تطوعي للشباب من طلبة وطالبات المدارس ويستغرق هذا البرنامج أربعة أسابيع في فصل الصيف تحت اسم برنامج التعليم المدرسي التطوعي للصيف Voluntary Summer School Program ويعقد سنويًا خلال شهري يوليو وأغسطس في بعض المدارس في ولاية فرجينا لمساعدة الطلاب في مراحل التعليم الإعدادي والثانوي ويهدف البرنامج إلى مساعدة الطلاب الضعفاء الذين يرغبون في رفع مستوياتهم وكفاءاتهم في برنامج تعليم العلوم والتكنولوجيا والرياضيات وتحسين معرفتهم بهذه المواد الأكاديمية وزيادة تدريبهم على تعلم هذه الفروع مع تقديم المعلومات والمهارات التي تتطلب الكفاءة في هذه الميادين.

ويقوم هذا البرنامج من منطلق الاقتناع بالحاجة الملحة للطلاب الصغار للانخراط في الميادين التكنولوجية والتي تتطلب المعرفة الجيدة لهذه المواد وخاصة المتطلبات من المهارات في الرياضيات والعلوم بهدف مواكبة التطور في الألفيــة الجديدة. بالإضافة إلى الفوائد من التعلم وتحسين الكفاءة في هذه المواد حيث تساعد مثل هذه البرامج الصيفية على شغل أوقات الشباب في أثناء تعطل الدراسة في فصل الصيف كما يمكن أن تمتد هذه البرامج لتشمل أنشطة أخرى تتعلق بتعلم استخدامات الكمبيوتر أو تعلم كيفية تصميم Internet Web Pages كما يمكن أن تشمل مثل هذه البرامج الصيفية برامج مقابلات مع كبار الشخصيات العلمية لمقابلة هؤلاء الطلاب والتحدث إليهم ومناقشة تاريخهم المهني وكيف استطاعوا الوصول إلى مناصبهم، وهو الأمر الذي يساعد هؤلاء الصغار على استكشاف رغباتهم في المستقبل من المهن المختلفة. كما يمكن أيضاً إجراء توجيه وإرشاد للمشتركين وهو الأمر الذي يمكن أن يساعد على تقنين شخصياتهم من خلال الاختبارات

المقننة والتي تسهم نتائجها في اقتراح وتقديم مسارات مهنية معينة تناسب الكفاءات الفردية الشخصية المميزة لكل المشتركين فيها. كما يمكن أيضاً إضافة رحلات ميدانية لمعاهد تكنولوجيا عليا أو جامعات أو مصانع أو متاحف للعلوم بقصد زيادة المعرفة وحب التعرف عند المشتركين في هذه البرامج الصيفية.

تحويل المدرسة إلى وحدة منتجة

يوجد في كثير من دول العالم العديد من التجارب التي تهتم بالمدرسة والأنشطة المختلفة المتعلقة بالمؤسسات التعليمية والتي تخرج عن البرامج التعليمية التقليدية. وتقوم مصر حاليا بتطبيق نموذج جديد من أجل تحويل المدرسة إلى وحدة منتجة من خلال برنامج يركز على أهمية تحويل المدرسة إلى وحدة إنتاجية وربطها بالاحتياجات المجتمعية خاصة ما يتعلق منها بالاحتياجات في سوق العمل وكيف تتحول المدرسة إلى وحدة إنتاجية إلى جانب اعتبارها مؤسسة تعليمية، بحيث يمكن إجراء استثمار حقيقي في كل المتعلقات بالعملية التعليمية ابتداءً من القوى البشرية فيها والتي تتمثل في العاملين والدارسين في المعاهد والمدارس، والإمكانيات المادية التي تتمثل في المباني المدرسية والتجهيزات الموجودة في هذه المباني من معامل وفصول ومكتبات وملاعب..إلخ حيث تتبنى وزارة التربية والتعليم في مصر مشروعًا يتجه إلى استثمار كل هذه الإمكانيات بحيث يكون لها مردود وعائد مادي وموارد تستفيد منها المؤسسات التعليمية والعاملين فيها وذلك من خلال الربط بين الاحتياجات المحلية في البيئات التي تقع فيها المؤسسات التعليمية والإمكانيات البشرية والمادية المتوفرة فيها وخاصة الاحتياجات الخاصة بالعملية التعليمية مثل الكتب والأدوات المدرسية ومحاولة توفيرها من المنبع وتسويقها بأسعار تقل عن الأسعار الموجودة في الأسواق.

بالإضافة إلى ما سبق فإنه يمكن التركيز على الاستفادة من المباني والتجهيزات في المؤسسات التعليمية والانتفاع بها خارج أوقات الدراسة لإقامة دورات تدريبية وأنشطة تكون مطلوبة في المجتمعات المحلية أو مشروعات خدمات أخرى ترتبط بالاحتياجات في الأسواق والمجتمعات المحلية.

إن الاستغلال الجيد وتحويل المؤسسات التعليمية إلى وحدات منتجة ينتج عنها بالإضافة إلى الاستفادة المباشرة للمجتمع المحلي من أنها تعتبر ورشًا تدريبية للمشاركين في هذه الأنشطة من

العاملين أو الدارسين في هذه المؤسسات التعليمية، وخاصة فيما يتعلق بالطرق السليمة في اختيار وتنفيذ وإدارة المشروعات الصغيرة والتي تخدم المجتمعات المحلية وتسهم في تحسين مكوناته وتحويل الوحدات التعليمية إلى وحدات منتجة وذلك بالإضافة إلى بعض الفوائد الأخرى مثل تحقيق الربط الحقيقي بين التعليم وسوق العمل ودراسة النماذج الناجحة للمشروعات الصغيرة على اعتبارها الأساس في اكتساب المهارات المطلوبة لإقامة المشروعات الصغيرة بالنسبة لمن يرغبون من الطلاب في الاعتماد على أنفسهم وإقامة مشروعات صغيرة وعدم الاعتماد أو التنافس في الحصول على وظيفة سواء في المؤسسات الحكومية أو الخاصة.

ولتعميق فكر العمل الحر لدى شباب الجامعات أثناء مرحلة التعليم الجامعي، يجب إدخال مواد إدارة المشروعات الصغيرة بالعديد من الكليات الجامعية وخاصة الكليات العملية مثل الهندسة والعلوم والزراعة والفنون بتخصصاتها المختلفة والتربية والتجارة.

كما تساعد فكرة إنشاء مراكز التدريب بالمؤسسات التعليمية المختلفة على تنمية الموارد البشرية من شباب الجامعات وهو أمر مهم وجدي في الاقتصاد القومي، كما يجب على المؤسسات التعليمية المختلفة من كليات ومراكز بحوث القيام بتوظيف خبراتها البحثية في دعم ومساندة وحل مشكلات المشروعات الصغيرة التي يقوم بها خريجو الجامعات، ومن هنا نستطيع التأكيد على أن نظام التعليم والمؤسسات التعليمية المختلفة يمكن أن يلعب دورًا كبيرًا في تنمية المهارات وتشجيع الابتكارات لطلابها وخريجيها.

الاحتياجات الجديدة في سوق العمل من الدارسين في معاهد العلوم والرياضيات والكمبيوتر

كما ذكرنا من قبل يعتبر التعليم عنصرًا أساسيًا من عناصر التنمية وإن أي إهدار في نتائج التعليم وخاصة من الخريجين يعتبر خسارة كبيرة وإهدارًا لرأس المال الذي تم إنفاقه في العملية التعليمية وخاصة بالنسبة للدول ذات الموارد المحدودة. إن تطوير منظومة التعليم بما يتناسب مع الاحتياجات في سوق العمل يعتبر ضرورة ملحة يجب أن يصاحبها الاهتمام والتركيز على الجوانب التطبيقية والتعليم والتدريب المتميز وخاصة ما يتعلق بالتكنولوجيات الجديدة والحديثة والعلوم الحيوية وعلوم

الرياضيات والكمبيوتر والذي يعتبر أمرًا أساسيًا يجب أن تهتم به كل المؤسسات التعليمية والتدريبية.

ولقد أدى ظهور التكنولوجيات الحديثة والتغير والتقدم السريع في نظم المعلومات وانتشار الاعتماد على الآلة إلى ضرورة توفير القدرات المتخصصة والعالية الكفاءة والاعتماد عليها في العلوم الحيوية التي تعتبر مدة التعليم والتدريب فيها أطول وأكثر تكلفة من العلوم الأخرى مثل الإنسانيات والآداب والتعليم والعلوم الاجتماعية والخدمات ... إلخ.

ولقد أدى النقص في كثير من هذه التخصصات وارتفاع التكلفة فيها إلى أن كثيرا من الدول الغنية والمتقدمة أصبحت تجتذب الكثير من أصحاب هذه التخصصات والمهارات من مختلف أنحاء العالم وخاصة ممن يتوافر منهم في الدول الفقيرة والنامية للعمل في الدول الغنية والمتقدمة بسبب ما تقدمه من تميز في العمل في المراكز الصناعية والعلمية المتقدمة والتي تتوافر فيها إمكانيات العمل والإنتاج والارتقاء المهني والعلمي بالإضافة إلى ارتفاع الدخول في هذه الدول المتقدمة.

يؤدي عدم الاهتمام بالتعليم والتدريب في فروع العلوم الحيوية في الدول النامية والفقيرة، كما ذكرنا من قبل، إلى الندرة في أصحاب هذه التخصصات، بالإضافة إلى هجرة هذه المهارات الماسة والنادرة من الدول الفقيرة والنامية إلى الدول الغنية والمتقدمة مما يجعل الدول النامية تعاني من الكثير من الصعوبات وخاصة محدوديتها الاقتصادية في تخريج الأعداد اللازمة لها من هذه التخصصات وما يصاحب ذلك من تكاليف تتطلبها ضروريات التنمية فيها والتي تعتمد على استيراد التكنولوجيات الحديثة من الخارج وهو أمر يكلف ميزانياتها ويرهق إمكانياتها المحدودة بالإضافة إلى ما تعانيه من نقص في أدوات ومراكز البحوث العلمية المتقدمة من حيث توافر المناخ والمعدات المناسبة لمواصلة البحث العلمي وما يتبع ذلك من عوامل أخرى مثل النقص أو الاهتمام أصلا بالتقدير الكافي لقيمة البحث العلمي من حيث الاستخدام والاستفادة من نتائج البحوث والتي تؤدي إلى أن الكثير من الخبرات المتخصصة في هذه العلوم الحيوية والمهارات الماسة تبحث عن فرص عمل خارج حدود الدول النامية وفي أغلب الأحيان تكون هذه الفرص في الدول المتقدمة والغنية والتي تتنافس فيما بينها حاليا في إعداد الكوادر اللازمة من هذه التخصصات في العلوم الحيوية ويشير الجدول رقم (٥) إلى نسب الحاصلين على درجات جامعية في العلوم الحيوية والرياضيات وعلوم الكمبيوتر وهي كلها دول متقدمة.

جدول رقم (٥)

نسبة الحاصلين على درجات جامعية في العلوم عام ١٩٩٩ (٩) بالنسبة لجميع الحاصلين على درجات جامعية في بعض الدول المختارة (١٠)

اسم الدولة	نسبة الحاصلين على درجات جامعية في العلوم بالنسبة لمجموع الحاصلين على درجات جامعية في هذه الدول
كوريا الشمالية	٤١.٨٠٪
ألمانيا	٣٦.٠٠٪
فنلندا	٣٤.٥٠٪
تشيكوسلوفاكيا	٣٢.٤٠٪
سويسرا	٣١.٢٠٪
اليابان	٢٩.٣٠٪
فرنسا	٢٩.١٠٪
بريطانيا	٢٧.٩٠٪
السويد	٢٧.٦٠٪
أيرلندا	٢٧.٢٠٪
كندا	٢١.٥٠٪
أستراليا	٢٠.٤٠٪
إسرائيل	١٩.٦٠٪
الولايات المتحدة	١٨.٤٠٪
النرويج	١٦.٦٠٪

(٩) تشمل الدرجات الجامعية في العلوم التخصصات التالية: العلوم الحيوية، بيولوجي - البكتريولوجي - الفيزياء. والرياضيات. وعلوم الكمبيوتر - الهندسة - التصنيع والتشييد بينما الدرجات الجامعية الأخرى: الإنسانيات - الآداب - التعليم - العلوم الاجتماعية - علوم الإدارة - الخدمات - الصحة والتمريض.

(١٠) Anderos Schibchu, Education at a Glance, Organization of Economic Development, OECD Report 1, 2001.

ويوضح الجدول السابق أن كوريا الجنوبية تعتبر من أكبر الدول التي تتمتع بأكبر عدد من الخريجين ٤١,٨٪ في العلوم ونحن نعرف مدى التقدم الذي حدث في كوريا الجنوبية التي استطاعت فيه اجتياز الكثير من العقبات من خلال التحولات الجذرية في التركيب الاقتصادي والاستخدام الأمثل للقوى البشرية والتوجه بالاهتمام إلى أكثر القطاعات الاقتصادية إنتاجية والتأكد من استمرار التنمية المتواصلة في هذه القطاعات، وسيأتي المجال عن وصف النجاح في كوريا الجنوبية وخاصة بالنسبة للمشروعات الصغيرة في فصل لاحق.

وبمقارنة هذه النسب في الولايات المتحدة وهي الدولة التي تجتذب أكبر عدد من المهاجرين من جميع أنحاء العالم وخاصة في هذه التخصصات من العلوم الحيوية نجدها تصل إلى ١٨,٤٪ من مجموع الخريجين بينما تصل هذه النسبة في إسرائيل إلى ١٩,٦ ٪ وهي تعتبر أكبر من نسبة الخريجين في هذه العلوم الحيوية بالنسبة للوضع في الولايات المتحدة الأمريكية.

ويرجع اهتمام الدول المختلفة بالتقدم وإعداد الكوادر البشرية في العلوم الحيوية والرياضيات وعلوم الكمبيوتر إلى أن هذه العلوم تشجع الدارس فيها ليس فقط على التفكير والبحث ولكن عن الاستخدامات الحديثة للكمبيوتر والتكنولوجيا الجديدة من أجل استخدام البحث العلمي كطريقة للتفكير والحصول على المعلومات وذلك بالإضافة على اعتبارها وسيلة مهمة أيضًا للاتصال والاستفادة منها في مجالات تطبيقات كثيرة مثل الزراعة وعلوم الوراثة والمحاصيل الزراعية والتصنيع والتشييد ... إلخ وهي من العلوم التي تساعد على التنمية المستدامة.

الفصل الخامس

مشكلة البطالة بين الشباب

ومدى انتشارها في العالم

مقـــــدمة

تشير الإحصاءات العالمية إلى أنه يوجد حاليا مليار شاب وشابة في سن الدخول إلى سوق العمل ويقف من ورائهم حوالي مليار ونصف المليار من الشباب في المعاهد الدراسية، مما يجعل المنافسة في الحصول على وظيفة أمرًا صعبًا مع تزايد أعداد العاملين من الشباب في مختلف أنحاء العالم مما يزيد ويؤثر على حالة الفقر والفقراء الذين تكتظ بهم المدن والقرى في مختلف دول العالم وخاصة في بلاد كالهند التي تشير التنبؤات السكانية بأنها ستضيف وحدها خلال الثلاثين سنة القادمة أعدادا تزيد على ضعف عدد السكان في كل من فرنسا وإنجلترا وألمانيا مجتمعين، وهو الأمر الذي يؤدي حتما إلى اتساع الهوة بين الفقراء والأغنياء وازدياد قضايا الاضطراب والقلق الاجتماعي وإهدار كبير للكفاءات الموجودة لدى العاطلين والفقراء وما يتبع ذلك من مشاكل ينتج عنها ضياع الإمكانيات والإبداعات الكامنة لدى العاطلين والفقراء من الشباب وتعتبر البطالة مشكلة كبيرة في أي دولة وخاصةً بطالة الشباب ومن أهم الأسباب المؤدية إليها هو حدوث خلل كمي ونوعي بين قوة العمل المتوافرة وفرص العمل الموجودة في سوق العمل.

ويزداد الاعتراف في معظم دول العالم بأن كلاً من البطالة والفقر عاملان متلازمان وأن البطالة تعتبر تهديدًا مباشرًا للاستقرار السياسي في كل دولة وتؤثر على جميع خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية. يشير تقرير العمالة السنوي الذي يصدر عن منظمة العمل الدولية إلى أن البطالة بين الشباب لها تأثير قوي على سوق العمل وعلى المجتمع بصفة عامة وأنها تؤثر على الوضع الاقتصادي وعلى مستوى الفقر الذي يشهده أي مجتمع، بالإضافة إلى أن البطالة تولد بطالة وأنها كالوباء ينتشر بسرعة وتساهم في ازدياد عدد العاطلين على مر الزمن وخاصة بين الشباب.

المظاهر الرئيسية للبطالة بين الشباب والآثار المترتبة عليها

قضية عمالة الشباب وقضية القضاء على البطالة بين الشباب لا تعتبر فقط قضية عدالة ولكنها تعتبر في رأي الكثيرين من الخبراء قضية للدفاع عن كرامة الإنسان وحمايته من إهدار الإمكانيات الإنسانية والمحافظة على شعور الإنسان بإنسانيته.

وتشير معظم التقارير الخاصة بمنظمة العمل الدولية إلى أن مشاركة الشباب في الأنشطة الاقتصادية يتضاءل بشكل ملحوظ في السنوات الأخيرة مقارنة بالأعداد في السنوات السابقة وذلك بالنسبة لكل من المجتمعات النامية والمتقدمة على السواء إلا أن النسب العددية للشباب المشارك في الأنشطة الاقتصادية في الدول المتقدمة تعتبر بطبيعة الحال أكبر نسبيًا عند مقارنتها بمثلها في الدول النامية.

يرجع التفاوت في مشاركة الشباب في الأنشطة الاقتصادية سواء في الدول النامية أو المتقدمة إلى طبيعة مشاركة الشباب في مختلف أنشطة المجتمع الأخرى بصفة عامة. وتشير الإحصائيات إلى أنه يوجد حاليًا ٣٣ مليونًا من الشباب بدون عمل في الدول الصناعية، وأن على الدول النامية أن توفر بليون فرصة عمل للشباب خلال العشرين سنة القادمة لمواجهة الأعداد المتزايدة من الشباب والراغبين في الالتحاق بالعمل في هذه الدول.

وقد تأخذ البطالة بين الشباب أشكالا متعددة منها البطالة طويلة الأمد والبطالة قصيرة الأمد. وتعرف البطالة الطويلة بأنها البطالة التي تصل فيها فترة البطالة إلى ستة أشهر أو أكثر، أما البطالة القصيرة فهي التي تمتد فيها فترة البطالة إلى أقل من ستة شهور وكما هو معروف فإن أعلى مستويات البطالة يوجد بين الفقراء. وتنقسم البطالة التي يعاني منها الشباب إلى الأنواع الثلاثة التالية وهي :

أ- البطالة السافرة والتي تعني وجود أفراد قادرين ويرغبون في العمل ولكن لاتتوافر لهم فرص العمل لسبب أو لآخر.

ب- البطالة الجزئية وهي تعني وجود أفراد يعملون لأوقات أقل مما يستطيعون القيام به ولكن فرص العمل المتاحة لهم لا تقدم لهم إلا الأعمال الجزئية.

ج- البطالة المقنعة وهي أن يكون للأفراد عمل طوال الوقت ولكن هذا العمل لا يستخدم فيه كل المهارات أو القدرات التي يمتلكونها.

ينتج عن انتشار البطالة بين الشباب مشاكل كثيرة كما أن لها العديد من الآثار المباشرة على الاقتصاد والمجتمع تختلف من حيث الحجم والأثر بحسب عوامل وظروف أخرى في مختلف الدول إلا إنها وبدون شك تؤثر تأثيرًا مباشـرًا في حرمان الدولة والاقتصاد من المساهمات

من المساهمات القيمة في الأنشطة الاقتصادية المختلفة من جانب أكبر قوة منتجة في أي مجتمع وهم الشباب، بالإضافة إلى تأثيراتها الأخرى على الشباب أنفسهم والسلامة الاجتماعية في أي بلد، كما أن انتشار البطالة بين الشباب يؤدي إلى عزلتهم عن بقية أفراد المجتمع وازدياد عدم الثقة من جانبهم في النظم والمؤسسات الحاكمة مما يؤدي إلى خلخلة في الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والأمان الاجتماعي في أي مجتمع.

تؤثر البطالة بين الشباب بشكل كبير على نموه وتطوره وخاصة بالنسبة لفرص الاستقرار والزواج وتأسيس أسرة مستقلة وإنجاب الأطفال، وبصفة عامة المشاركة في الحياة الاجتماعية. وأهم النتائج المباشرة للبطالة بين الشباب أنها تؤدي على الأقل إلى الحرمان من إشباع الحاجات الاقتصادية بسبب عدم وجود دخل مستقر ومستمر مما يتركهم عاجزين عن تحقيق المستوى المقبول واللازم من المعيشة للتمتع بحياة كريمة وتجنب الشدائد، بالإضافة إلى قدرتهم على المشاركة في حياة المجتمع وخاصة فيما يتعلق بالجزء الخاص بحرمانهم من المشاركة في الأنماط الاستهلاكية التقليدية والشائعة بين الناس. بالإضافة إلى الاستبعاد والحرمان الاجتماعي لهؤلاء العاطلين من المشاركة في الأنشطة التي يمارسها بقية أفراد المجتمع والتي تتأثر مباشرة بالاستبعاد عن العمل والتفاعل الاجتماعي المرتبط بالتواجد في مكان العمل. كما يتعرضون لعوامل أخرى بسبب الفقر مثل التعرض للأمراض وانتشارها بينهم بسبب سوء التغذية التي يعانون منها والافتقار إلى الخدمات الأساسية والمياه الصالحة أو الخدمات الصحية الضرورية الأخرى. إن خطورة هذه الظاهرة مع ظاهرة الحرمان الاجتماعي تكمن في تراكم الحرمان الذي قد يؤدي أو يرافقه تراكمات أخرى قد يكون لها نتائج خطيرة على المجتمع تصل به إلى حالة من التفكك أو التحلل الاجتماعي.

يواجه الشباب في الكثير من دول العالم الكثير من الصعوبات في الوصول والحصول على وظائف منتجة لذلك تعتبر البطالة بين الشباب من المشاكل المعقدة والمزمنة وذات الآثار الوخيمة، وبصفة خاصة ما يتبعها من انتشار ظواهر اجتماعية ونفسية قد تتحول إلى أمراض تؤثر على الأفراد والمجتمع، مثل انتشار اليأس والقنوط والانطواء بين الشباب وهي أمراض تؤثر على المدى الطويل على صحة البنيان الاجتماعي والاقتصادي والسياسي لأية دولة قد يتولد منها مشاكل يمكن أن تتعدى حدود الدولة الواحدة.

على حسب التقديرات الخاصة بمنظمة العمل الدولية فإن أعداد الشباب من العاطلين فى العالم تزيد نسبتها كثيرًا عن نسب العاطلين بين الكبار وتشير هذه الإحصائيات إلى أن الإناث من الشباب من أكثر الفئات التي تعاني من هذه البطالة وكذلك ذوي الاحتياجات الخاصة بالإضافة إلى بعض الفئات من الأقليات في بعض المناطق.

تزداد خطورة مشكلة البطالة بين الشباب كما ذكرنا من قبل بسبب ما يترتب عليها من آثار اجتماعية واقتصادية خطيرة، فبالإضافة إلى أنها تساهم في فقدان الكثير من المخرجات والدخل الذي لايمكن تعويضه فإن فترات البطالة الطويلة قد تؤدي إلى فقدان أو تدهور في الإمكانيات الخاصة بمستوى المهارات التي يتعلمها الشباب سواء في برامج التعليم أو التدريب أو أثناء العمل إذا قدر لهم العمل ولو لفترة قصيرة أو طويلة بالإضافة إلى فقدانهم الثقة في قدراتهم أو إمكانياتهم في الحصول على عمل مما قد يؤدي إلى عواقب وخيمة، مثل انتشار الجريمة أو الوقوع في براثن الإدمان وغيرها من المشاكل المستعصية الحل.

ولبطالة الشباب آثار أخرى قد يمتد أجلها إلى فترات طويلة من حياتهم المهنية والعلمية كما تؤثر على فرصهم في الاستمرار في وظائف منتجة حيث إن اكتساب المهارات يعتبر أمراً أسهل في مقتبل العمر بالمقارنة إلى تعلمها في السن الأكبر، كما أن أنماط السلوك التي يكتسبها الشباب سواء أكانت أنماطًا إيجابية مفضلة من قبل المجتمع أو غير مفضلة أو سلبية تستمر مع الأفراد إلى فترات طويلة من حياتهم، هذا بالإضافة إلى أن اتساع وانتشار نسب البطالة بين الشباب قد يؤدي إلى حدوث كساد أو ركود اقتصادي على أي أو كل من المستويات المحلية والوطنية في أي بلد الأمر الذي قد تمتد آثاره إلى المستويات الإقليمية أو العالمية. ذلك أن أسواق العمل تتأثر ببعضها داخل الدولة وبين الدول المختلفة، والجدير بالذكر أن الآثار المترتبة على البطالة وخاصةً بين الشباب لاتحدث مباشرة أو مفاجئة ولكن تأثيراتها تستغرق وقتاً أطول وتكون بطيئة في ملاحظتها وتتبعها.

الأسباب والتحديات الرئيسية للبطالة بين الشباب

للبطالة بين الشباب أسباب كثيرة ومتنوعة وتتمثل أساسًا في النقص في الاحتياجات الكلية للمهارات المتوفرة والمهارات الموجودة لدى الشباب العاطلين، وبالطبع فإن معدلات البطالة بين

الشباب تتراوح من فترة زمنية إلى أخرى ومن بلد إلى بلد آخر على حسب عوامل كثيرة معقدة ومتشابكة. والغرض الأساسي من مناقشتها والخوض فيها في هذا الجزء هو محاولة التغلب عليها، أو التقليل من حدتها حيث إن الاستمرار في تجاهل هذه العوامل يؤثر مع مرور الوقت على مشكلة البطالة وتفاقم حجمها وخاصة بين الشباب وتتلخص هذه العوامل والتحديات المركبة والمعقدة في الجوانب التالية :

١- التخلي أو الاستغناء عن العاملين من الشباب

تقل الفرص المتاحة لعمالة الشباب عن بقية أفراد المجتمع ويعتبر الشباب أسرع من غيرهم من الكبار في التخلي التطوعي عن وظائفهم أو مهنهم، كما أن معظم الشركات أو المؤسسات حين تفكر في الاستغناء عن بعض العاملين فيها فإنها غالباً ما تحتفظ بالعاملين الكبار بسبب ما لديهم من خبرة ومهارات وفي العادة فإن الشباب وبطبيعة الحال يعتبرون أقل في الخبرة والمهارة بالمقارنة بالعاملين الكبار، كما أن معظم قوانين العمل الموجودة ليست كافية لحمايتهم من القرارات التي قد تؤدي إلى الاستغناء عن خدماتهم وذلك بالإضافة إلى أن الكثير من السياسات التي تتخذها بعض المؤسسات بالنسبة للتوقف عن التعيين لفترة تؤثر على الشباب أكثر من غيرهم من الفئات الأخرى وهو الأمر الذي يفسر الإحصائيات التي تشير إلى تزايد معدلات البطالة بين الشباب بالمقارنة بالفئات الأخرى من قوة العمل وفي معظم بلاد العالم .

٢- الأنماط السلوكية السلبية

يقسم البعض الأسباب التي تقف وراء بطالة الشباب إلى أسباب رئيسية وأسباب ثانوية. من بين الأسباب غير الرئيسية أو الثانوية التي تعزى إليها البطالة بين الشباب ما يتعلق بالشباب أنفسهم مثل التعود على الاعتماد الاقتصادي على الغير وعدم توفر المساكن الكافية للاستقلال بين الشباب مما يضطرهم للعيش مع أسرهم والاعتماد عليهم وعدم تكوين أسر مستقلة. أو

بعض الأسباب الأخرى تتعلق بعدم المشاركة لسبب أو لآخر في الحياة الاجتماعية والسياسية في المجتمعات التي يعيشون فيها، فضلاً عن أسباب أخرى ثانوية تتعلق بانخراطهم في طريق الانحرافات.

٣- النظام العالمي الجديد والأحداث العالمية المفاجئة وغير المفاجئة

يفرض النظام العالمي في بعض الأحيان نوعية الاقتصاد الذي يسود بعض المناطق والدول وبصفة خاصة في اتجاهاته من الدول الكبرى نحو الدول الصغرى. منذ أحداث سبتمبر ٢٠٠١ زادت البطالة في جميع أنحاء العالم، وترتبت عليها خسارة وكساد اقتصادي كبير، ومشاكل أدت إلى أحداث الحرب في أفغانستان، وبعض التطورات في الأراضي الفلسطينية، وكذلك الحرب في العراق التي نتج عنها الكثير من التهديدات لمستقبل العمالة بين الشباب وبصفة خاصة في المناطق التي تعاني من اضطرابات اجتماعية وسياسية لمدد طويلة مثلما يجري ولوقت طويل في الأراضي المحتلة وغيرها من الأماكن الكثيرة في العالم، يمتد أثرها إلى خارج هذه المناطق المضطربة. وتنتشر فيها بالطبع حالات القلق الاجتماعي وعدم الاستقرار السياسي والاقتصادي. بالإضافة إلى أن أماكن هذه الاضطرابات تستنزف الكثير من طاقات الشباب في أعمال الحرب وكان يمكن توجيه هذه الطاقات في أعمال اقتصادية منتجة في مجال التنمية والبيئة فيكون هناك إذن إهدار كامل للكثير من الكفاءات والإمكانيات الإبداعية التي يتميز بها الشباب فيظهر الحرمان من تحقيق أحلامهم وآمالهم في العيش الكريم وخاصة في الحالات التي يعيشون فيها في عشوائيات أو معسكرات أو مخيمات تفتقر إلى كل الأساسيات وهو ما يولد لديهم شعورًا بالظلم وما يتبع ذلك من انخراطهم وتورطهم في صفوف الإرهاب وهو ما شهده العالم مؤخرا في أحداث سبتمبر الأليمة.

٤- التطور التكنولوجي السريع

يحدث التطور التكنولوجي الآن في العالم في مختلف الميادين بسرعة هائلة ولذلك فإن أصحاب رؤوس الأموال يتجهون الآن إلى التكنولوجيات الجديدة والحديثة، أو كما يقال فإن رأس المال يتحول بسهولة من تكنولوجيا إلى تكنولوجيا وبالتالي فإن هذه التغيرات التكنولوجية الجديدة والسريعة تلقي بأعباء جديدة على العمالة التي يصبح عليها أن تعيد تطوير مهاراتها لتناسب التغيرات السريعة في التكنولوجيا الجديدة. لذلك نرى ظواهر جديدة الآن تحدث في العالم حيث يتجه رأس المال الآن وبسهولة من مكان إلى آخر ، كما أنه يتجه إلى استجلاب واستحضارالمهارات التي يحتاج إليها من أي مكان في العالم وهو الأمر الذي يؤثر على توزيع البطالة في مختلف أنحاء العالم، أحدث مثال على ذلك هو مزاحمة العاملين في مجال الكمبيوتر وخاصة من بلد كالهند على الوظائف التي تتوافر في هذا المجال في الولايات المتحدة الأمريكية فتحصل أعداد كبيرة منهم على الوظائف التي يمكن أن يتولاها المواطنون الأمريكيون وهو نفس الأمر الذي دعا دولة كألمانيا في الآونة الأخيرة إلى عقد صفقة خاصة مع الهند لتشغيل ١٠٠ألف مواطن هندي ممن تتوافر لديهم الخبرات الخاصة بالكمبيوتر مع إعطائهم مميزات إقامة خاصة بألمانيا. ولذلك يجب على الدول النامية متابعة التغيرات التكنولوجية الجديدة التي تحدث في العالم والعمل على إعداد المهارات المطلوبة لها.

٥ - تركيز الثروات

التركيز الحالي والشديد للثروة في ظل نظام العولمة والتطور الاقتصادي الذي يجري الآن في العالم يؤكد أن الثروة تتركز الآن في عدد قليل من الأفراد على مستوى العالم وفي أيدي شركات معينة محدودة وهي كلها عوامل تؤدي إلى مواجهة حادة تزداد على أثرها أعداد وحدة الفقر في العالم كما أن العولمة وفتح التجارة وما ينتج عنها من منافسة شرسة تؤدي كلها إلى تركز الإنتاج

والاحتكار في أيدي عدد محدود من المؤسسات وخاصة بين المؤسسات في الدول الكبيرة أو في داخل الدول التي تمتلك الثروات وتستطيع شراء كل ما يلزمها من تكنولوجيا في حالة عدم توافرها، وهي عوامل تؤثر حتما على احتمالات تشغيل الشباب.

٦- الأنماط الاستهلاكية

الأنماط الاستهلاكية التي يتبعها البعض تؤثر أيضًا على البطالة لأنه لو قرر المواطنون في بلد من البلاد الإقبال على السلع المستوردة فإنهم بسلوكهم الاستهلاكي هذا يوفرون فرص عمل جديدة ومستمرة للعاملين في البلاد التي تصنع هذا المنتج، وفي نفس الوقت يحرمون مواطنًا في بلادهم من فرصة عمل في نفس القطاع الذي ينتج سلعًا محلية مماثلة . لذلك يجب أيضا إعادة النظر في الأشكال المختلفة للأنماط الاستهلاكية في معظم الدول التي تعاني من أعداد كبيرة من البطالة وخاصة بين الشباب. كما أن مقاييس المنافسة والاحتراف والجودة ومعايير الإنتاج التي تتبعها أي دولة أو مجموعة من الدول في العالم تؤثر أيضًا في اقتصادها، كما أن لها أثرًا مباشرًا على نسب البطالة في هذه البلاد.

٧ - إصدار التشريعات المناسبة وتشجيع المشروعات الصغيرة

يوجد في بعض الدول برامج أنشئت خصيصًا للتعامل مع عمالة الشباب مثل البرامج التطوعية، أو برامج قوافل السلام peace crop التي تنتشر منذ الستينيات في الولايات المتحدة، أو قوافل الحرية Freedom crop والتي بدأت أيضا مؤخرا في الولايات المتحدة الأمريكية من خلال مبادرة جديدة من الرئيس الأمريكي الحالي. إن مثل هذه القوافل والمشروعات التي تستخدم العديد من الشباب في خدمات تقدم إلى الكثير من مناطق العالم وخاصة فيما يتعلق ببرامج التعليم والتدريب ومحو الأمية وبرامج تنظيم الأسرة

والصحة والتي ثبتت فعاليتها من حيث الخدمات التي تقدمها إلى الكثير من المجتمعات المحرومة، بالإضافة إلى سعيها إلى تشغيل الشباب في مشروعات منتجة ومفيدة، يمكن أن تحقق أيضا إشباع العديد من أحلام أو أفكار الشباب من خلال برامج التدريب أو توفير رؤوس الأموال الصغيرة للمشروعات الصغيرة أو محاولة توفير برامج للتدريب على التكنولوجيات الجديدة مثل الكمبيوتر واستعماله أو تسهيل اشتراك المرأة في بعض المجالات التي يستأثر بها الرجال. لذلك يجب النظر إلى كل التشريعات الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية في كل دولة وبين دول المجتمع العالمي بقصد اكتشاف أفضل الميكانزمات والآليات التي يمكن أن تؤثر على زيادة العمالة بين الشباب وتخفيض معدلات البطالة وخاصة التشريعات التي تتعلق بالجوانب الآتية :

أ. قوانين التدريب المهني.

ب. قوانين التأمين الاجتماعي.

ج. قوانين التأمين الصحي.

د. قوانين حماية المرأة.

هـ . قوانين العمل.

و. قوانين إعادة التدريب والتأهيل.

٨ - عمالة الأطفال وعمالة الشباب

يوجد حاليًا على مستوى العالم العربي حوالي عشرة ملايين طفل في الفئة العمريه ٦-١٤ سنة معظمهم نشيطون اقتصاديًا، أي أنهم يؤدون أعمالاً ويحصلون على أجور عنها، وبالطبع فإن ازدياد أعداد الأطفال الذين يلتحقون بسوق العمل يؤثر بشكل سلبي على نسب العمالة بين الشباب. بالتالي يساهم في انتشار البطالة بين فئة الشباب ، لقد أجريت دراسة حديثة في المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية في مصر عن العوامل المسببة لعمالة الأطفال في

الدول العربية أرجعت أسبابها إلى تغيرات أساسية تتعلق بالتعليم والأحوال الاقتصادية وخاصةً مشكلات التعليم الأساسي، كما أن هناك تغيرات ثانوية تتعلق بالمستوى المنخفض للدخل في الأسر التي يلجأ الأطفال فيها للالتحاق بالعمل خاصة في المناطق الريفية وهذا أيضًا مرتبط وبطريقة مباشرة بالأسباب التي تقف وراء تسربهم من التعليم خاصة في مراحل التعليم الأولى.

تشير الدراسة إلى أن معظم الأطفال العاملين ينتمون إلى أسر فقيرة ذات دخل منخفض وأن السبب الرئيسي وراء التحاق هؤلاء الأطفال بالعمل هو زيادة الدخل الاقتصادي للأسرة، كما أن عامل الفقر والدخل المنخفض في الأسرة الفقيرة يؤثر بشكل مباشر على قدرة هذه الأسر على مواصلة النفقات المطلوبة لتعليم الأطفال خاصة بالنسبة للنفقات المستترة والمطلوبة لمواصلة التعليم «مثل الدروس الخصوصية». لقد أشارت الدراسة أيضًا إلى أن هناك علاقة مباشرة وقوية بين عمالة الأطفال والمستوى التعليمي للأسر التي ينتمون إليها حيث بلغت نسبة الأمية بين الأسر التي يعمل أطفالها إلى نسبة أكثر من ٨٥٪، كما أن انخفاض الأجور التي يتلقاها الأطفال يؤثر بشكل مباشر على ازدياد العمالة بين الأطفال حيث يشجع ضعف هذه الأجور أصحاب الأعمال على توظيف الأطفال وتوفير العمل لهم من أجل ضغط الأجور وتخفيض النفقات في بند الأجور التي تنفق عادة على العمالة من الكبار وخاصة من الشباب وتعتبر عمالة الأطفال عمالة مفروضة Forced Employment خاصة في الدول التي ليس فيها موافقة أو تشريعات لتحديد بداية سن الدخول في سوق العمل.

٩ - الاستمرار في العمل بعد سن التقاعد

تزداد في الآونة الأخيرة أعداد العاملين المتقاعدين وكبار السن الذين يستمرون في العمل خاصة ما بعد سن الستين ويظلون لأطول فترة ممكنة في

وظائفهم الأصلية كنتيجة مباشرة لتفاقم الضائقة الاقتصادية من ناحية وقلة كفاءة وكفاية نظام الضمان الاجتماعي فالدخل من معظم المعاشات يكون محدودًا مما يضطر أغلب المتقاعدين إلى العودة للعمل أو الاستمرار في العمل لأطول فترة ممكنة، وهو ما يؤثر بطريقة مباشرة على إمكانية الشباب في الحصول على وظائف في نفس المجالات التي يشغلها العاملون من كبار السن.

١٠ - قصر أو طول مدة البطالة

يترتب على بطالة الشباب آثار سلبية قوية بالنسبة للبناء الاجتماعي للأسرة والمجتمع. ذلك أن المعاناة من عدم الحصول على وظيفة في مقتبل العمر ولمدة طويلة ينتج عنها آثار تختلف عن الآثار التي تتركها البطالة بين بعض العاملين الذين دخلوا مرحلة البطالة بعد فترات عمل سواء أكانت قصيرة أم طويلة بحيث تكون خبراتهم بسوق العمل أكثر واقعية كما أن فرصهم للعودة إلى العمل مرة أخرى تكون أكبر بكثير من الشباب الذين لم يسبق لهم العمل من قبل. هذا إلى جانب ما يولده عدم الحصول على عمل بالنسبة للشباب من شعور بالظلم في عدم تحقيق أحلامهم بالعمل بعد الانتهاء من الدراسة أو التدريب وما يتبع ذلك من آثار تمتد إلى جميع طبقات المجتمع وتتولد عنها ظواهر الانعزال والانحراف والانخراط في مجتمعات عشوائية تنعدم فيها كل المظاهر الصحيه مثل مجتمعات الزبالين التي تنتشر في بعض البلاد، أو انخراط الشباب والأطفال في بعض الأنشطة غير السوية أو السلمية مثل الانخراط في الأعمال العسكرية كما يحدث في بعض بلاد أفريقيا Children Soldiers والتي ينتج عنها مشاكل معقدة.

١١ - التمسك بالمفاهيم التقليدية للتعليم والعمل

تغير المفهوم التقليدي الذي عرفته معظم الدول عن العلاقة المستقيمة أو الطولية بين التعليم والعمل، فقد تعود الشباب على الالتحاق بالدراسة

والحصول على شهادة يفترض بعدها الحصول على عمل والبقاء فيه لمدة تقرب من حوالي الأربعين سنة ليصل بعدها الأفراد إلى سن التقاعد. إلا أن الظروف السائدة في سوق العمل حاليا غيرت من كل ملامح هذا المفهوم التقليدي حيث تحتم ظروف السوق الجديدة أن يقوم الأفراد بعد الانتهاء من التدريب والتعليم بتغيرات ضرورية في الوظائف والمهن التي يعملون بها تصل إلى ما بين خمسة وعشرة وظيفة وهو ما يسمى Invoultary changes، وذلك كنتيجة لما يحدث من تطورات في سوق العمل مثل الانتهاء من أعمال بعض المؤسسات أو الاندماج فيما بينها أو التغيرات التي تحدث في كثير من الجوانب التقنية والتكنولوجية كنتيجة للتطورات السريعة والمتلاحقة التي يشهدها العالم الآن.

العوائق التي تحد من عمالة الشباب في مصر

تشير جميع الشواهد في مختلف أنحاء العالم إلى أن التشغيل الكامل لقوة العمل في أي مجتمع لم يتحقق حتى الآن، وليس هناك ظواهر على إمكانية تحقيقه في المستقبل سواء بالنسبة للدول الغنية أو الفقيرة.

وتحاول الدول الغنية والمتقدمة بكل ما لديها من إمكانيات القضاء على ظاهرة البطالة إلا أن الإحصائيات الدولية تشير إلى أن نسب البطالة في هذه الدول تتراوح بين ٤ ٪ و١٣ ٪ وفي بعض الأماكن تصل النسبة إلى ١٥٪ أو أكثر، وتتفاوت هذه النسب بسبب عوامل كثيرة ليس هنا المجال المناسب للخوض فيها. إذ إن لكل بلد ظروفًا تختلف عن الآخر وما يهمنا هنا في هذا الجزء هو محاولة التعرف على الظروف الخاصة التي تمر بها مصر والتي تساعد على انتشار البطالة بين الشباب بقصد محاولة التغلب عليها أو التأثير فيها، خاصة أن الدولة بكل أجهزتها - كما سبق أن أشرنا - ترصد كل الإمكانيات الرسمية وغير الرسمية في محاولة الحد من انتشار البطالة بين الشباب وتتلخص الظروف المصرية في الجوانب التالية(١) :

---

(١) يعتمد هذا الجزء على التقرير الذي قدمه رئيس الوزراء إلى مجلس الشعب في بداية عام ٢٠٠٢.

١- ندرة المعلومات والإحصاءات حول حجم مشكلة البطالة بين الشباب

تشير الإحصاءات والأرقام على أن حجم البطالة بين الشباب يعبر عن مشكلة حقيقية يجب العمل على مواجهتها إلا أن النظر إلى الإحصاءات والأرقام حول هذه المشكلة لا يعتبر أمرا سهلا للوقوف على الحجم الحقيقي للمشكلة وذلك من خلال الإحصاءات الموجودة وخاصة في الدول النامية. ويلخص الدكتور صلاح أيوب(٢) المشاكل المتعلقة بموضوع توافر الإحصاءات الدقيقة عن البطالة في مصر والتي تؤثر على معرفة كل الحقائق عنها خاصة بين الشباب في الأسباب الآتية:

أ- معظم الإحصاءات المتوافرة ليس بها أي تفاصيل ولا تعكس الوضع والحجم الحقيقي للبطالة، وما هي الفرص المتاحة في سوق العمل. وتوزيع العاطلين على حسب السن والجنس والمنطقة الجغرافية أو المهنة أو المؤهلات والخبرات والمهارات التي يمتلكونها والمدة التي يقضونها في البطالة وهو الأمر الذي يصعب معه دراسة مشكلة البطالة وخاصة بين الشباب في غياب هذه الحقائق الرقمية.

ب- التضارب في الإحصاءات الرسمية المنشورة حيث تشير الأرقام طبقا للتعداد العام للسكان في عام ١٩٨٦ في مصر أن نسبة العاطلين قد بلغت ١٢٪ من قوة العمل أو ما يعادل ١,٦ مليون شخص، وأن عدد الذين لم يحالفهم الحظ من الخريجين خلال الفترة من ١٩٨٦ وحتى سنة ٢٠٠٠ على أفضل التقديرات المتفائلة لأعداد العاطلين وهو أساس التقرير الرسمي لحجم البطالة في مصر في عام ١٩٩٥، فإن نسبة البطالة تبلغ -حسب هذا التقدير ١١,١٪ من قوة العمل أو ما يقرب من ٢,٢ مليون شخص. وبحسابات بسيطة يمكن القول بأن حجم البطالة في عام ٢٠٠١ يبلغ حوالي ٣,٥ مليون شخص أو ما يعادل ١٥,٣٪ من قوة العمل وهي نسبة عالية.

---

(٢) صلاح أيوب، في مشكلة البطالة (١)، جريدة الأهرام، أغسطس، ٢٠٠١.

ج - إحصائيات البطالة الرسمية لا يدخل في حساباتها عدد العاطلين حسب مدة التعطل وليس هناك تفصيل لأعداد العاطلين حسب المهنة وخاصة المهن الدقيقة أو الماسة، ولا يلقي الضوء على معرفة أماكن وأنواع التكدس في العاطلين وفي المهن المختلفة أو حسب القطاعات الجغرافية.

د- الإحصاءات الرسمية لا تعطي أية تفاصيل أو حسابات لأنواع البطالة التي يمكن أن تنقسم إلى بطالة سافرة وجزئية ومقنعة أصدرت منظمة العمل الدولية بشأنها تعريفات مفصلة يمكن الاستعانة بها في تحديد هذه الأنواع والآثار المترتبة على كل منها في القطاعات الاقتصادية والجغرافية المختلفة.

٢- **الزيادة السكانية** : حسب ما ورد في بحث أعده جهاز تنمية المشروعات الصغيرة في الصندوق الاجتماعي[٣] أن البطالة بين الشباب ترجع الي الزيادة السكانية الكبيرة في مصر والتي تزيد معدلاتها عن معدلات التنمية فالزيادة السكانية في مصر لا زالت مرتفعة في معدلها حيث زاد عدد السكان خلال نصف قرن إلى ثلاثة أضعاف. منذ عشرة أعوام فقط كانت أعداد الشباب المطلوب توفير فرص عمل لها يصل إلى حوالي نصف مليون فرصة عمل بالمقارنة بالأعداد الحالية والمطلوب فيها توفير فرص عمل لعدد يقرب من المليون شاب.

٣- **التحول إلى النظام الحر** : زاد الإحساس بالبطالة نتيجة التحول للنظام الحر فقد كان التشغيل في ظل النظام الاشتراكي إحدى مسئوليات الدولة حتى ولو كان تشغيلاً شكليًا من خلال الالتحاق التلقائي بأعمال غير موجودة في الحكومة. لذلك فإن التحولات الاقتصادية الجديدة وفلسفة الاقتصاد الحر تفرض ضرورة الخروج من الحدود الضيقة للدولة ومحاولة الاندماج مع الأسواق الخارجية سواء في المناطق الإقليمية منها أو خارجها، وهو الأمر الذي يفرض إجراءات جديدة تتعلق بإحداث تحولات أساسية في جميع مؤسسات التعليم والتدريب لتأهيل

(٣) عزمي مصطفى، جهاز تنمية المشروعات الصغيرة ، الصندوق الاجتماعي للتنمية، رئاسة مجلس الوزراء، مايو، ٢٠٠١.

الشباب بالمهارات الجديدة المطلوبة في الأسواق الإقليمية والخارجية وبصفة خاصة بالنسبة للعلوم الحديثة والتطبيقات التكنولوجية المتطورة، وإتاحة فرص البحث العلمي والاحتكاك مع مؤسسات ومعاهد البحث خاصة في الدول المتقدمة التي تساعد على نقل وتحديث التكنولوجيا الموجودة والتركيز على الاستخدامات الحديثة للكمبيوتر.

٤- **الاعتماد على السوق المحلي في التسويق** : زاد حجم البطالة نتيجة اعتماد الإنتاج المحلي على السوق المحلي وهو محدود في حجمه، وبالطبع إن كان الإنتاج محدوداً فلابد أن يكون التشغيل محدوداً ويفتقد الكثير من المشروعات وبصفة خاصة المشروعات الصغيرة والمتوسطة وهي قنوات الاتصال مع المشروعات الكبيرة من خلال قنوات الدعم والاتصال أو ما يسمى نظم التعـــاقد الفرعيـة Subcontracting Franchise المختلفة والتي يساعد تقنينها وتشريعها على تسهيل ومساعدة الشركات الصغيرة والمتوسطة في كثير من المجالات وخاصة مجالات التسويق وانفتاحها على الأسواق المحلية والإقليمية والعالمية الكبرى، وهو ما يؤدى بالتالي إلى تشجيع استخدام واستيعاب أكبر عدد من العمالة وتوسيع الاستثمارات من أجل التوسع في مجالات التصدير والدخول في مجالات جديدة تحتاجها الأسواق المحلية والإقليمية والعالمية.

٥- **ندرة المهارات المطلوبة في سوق العمل** : يفتقد الكثير من الشباب الذي يبحث عن عمل المهارات المطلوبة في سوق العمل سواء بالداخل أو بالخارج، فأسواق العمل تحتاج إلى مهارات معينة، والشباب ليس لديه هذه المهارات كما إن بعضهم ليس لديهم الإمكانيات لاكتساب هذه المهارات المطلوبة، أو أنه يرفض لأسباب كثيرة تعلم واكتساب هذه المهارات المطلوبة. أكبر مثال على ذلك كما أشار السيد رئيس الوزراء في تقريره لمجلس الشعب عام ٢٠٠٢ من أن حوالي ٢٠٪ ممن تقدموا بطلبات للتوظيف الذي تدعمه الحكومة اختاروا التدريب والتأهيل قبل الوظائف ورغم أنه مدفوع الأجـــر إلا أنه للأسـف ٢٠ ٪ منهم فقط قدموا أنفسهم لتلقي التدريب بعد إخطارهم بمواعيد بدء البرامج. ذلك بالإضافة إلى أن عدد

الوظائف المتاحة يقل كثيرا عن عدد المتقدمين لها ويرجع ذلك إلى الزيادة الكبيرة في أعداد الخريجين من معاهد التعليم والتدريب بالإضافة إلى القصور الشديد الذي تعاني منه هذه المؤسسات في أعداد المهارات الحقيقية والمطلوبة لسوق العمل خاصة وأن السياسات الحكومية قد توقفت ومنذ فترة طويلة (١٩٨٤) عن تعيين الخريجين.

٦- **زيادة نسب المكون الأجنبي في المشروعات المحلية** : تعتمد مصر حتى الآن على العالم الخارجي في تنفيذ عدد من المشروعات، أي أن نسبة المكون الأجنبي في المشروعات ما زالت مرتفعة. وارتفاع المكون الأجنبي معناه أن المشروعات المحلية تعتمد في انتاجها على جزء كبير من المكون الأجنبي الذي يستخدم عمالة أجنبية وهو ما يحدد أو يقلل من فرص المكونات المحلية التي توفر فرص عمل في الداخل.

٧- **المغالاة في الاعتماد على القطاع الخاص في التوظيف** : الاعتماد على القطاع الخاص في توفير الجزء الأكبر من فرص العمل أكبر من طاقته، والمسئولون لم يدركوا أن القطاع الخاص في مصر ما زال غير قادر على احتواء الأعداد الكبيرة من الباحثين عن عمل. كما أنهم لم يدركوا حقيقة هامة ألا وهي أن الاعتماد على القطاع الخاص في توفير الجزء الأكبر من فرص العمل يفرض إعطاء اهتمام وتمويل أكبر للمشروعات الصغيرة بالإضافة إلى أن البيئة المصرية لا زالت تعاني من ضعف شديد في مفاهيم وثقافة العمل الحر بين الشباب.

٨- **الانخفاض في الطلب على العمالة المصرية في السوق الخارجي**: الانخفاض النسبي في الطلب على العمالة المصرية في أسواق العمل الخارجية نتيجة الظروف التي مرت بها أسواق العمل في العراق ودول الخليج وبسبب الحرب في عدد آخر من المناطق، بالإضافة إلى الانخفاض في إنتاجية العامل المصري في الكثير من القطاعات، كما أن الانخفاض في الطلب على العمالة المصرية في سوق العمل الخارجي يرجع أيضا إلى وجود تنافس كبير في هذه الأسواق مع جنسيات أخرى

تستطيع أن تقوم بنفس الأعمال التي تقوم بها العمالة المصرية، خاصة تلك القادمة من دول أخرى مثل الهند وباكستان والفليبين وغيرها من الدول التي تربطها علاقات قوية مع الدول العربية البترولية والغنية.

٩- **السوق العربية المشتركة:** مع التطورات التكنولوجية المتلاحقة والسريعة يصعب على البلاد النامية والفقيرة ملاحقة هذه التطورات، فهي لا يمكنها إقامة صناعات تعتمد على التكنولوجيا المتطورة وهو نفس الأمر الذي ينطبق على البلاد العربية كل على حدة حيث يصعب دخولها في الأسواق العالمية لذلك فمن الضروري أن يحدث التكامل بين الدول العربية بسبب ما يتوافر فيها من كل مقومات التعاون، وإنشاء كيان إقليمي قوي خاصة وأنه يتوفر لديها رؤوس الأموال والمهارات والكفاءات البشرية والموارد الطبيعية اللازمة. ولقد بدأت الدول العربية باتخاذ أولى الخطوات من خلال الاتفاق على إنشاء منطقة التجارة الحرة بينها والذي سيتم تحقيقه مع عام ٢٠٠٧، بحيث تستطيع الدول العربية مجتمعة أن تحقق التعاون مع الأسواق العالمية من خلال الاتفاقيات بين السوق العربية المشتركة والأسواق العالمية الأخرى خاصة في أوربا وأمريكا ودول شرق آسيا وهو الأمر الذي من شأنه أن يمكن الدول العربية من تحقيق منفعة مشتركة كما يحدث الآن مع السوق الأوربية المشتركة. وبالطبع فإن تحقيق السوق المشتركة بين الدول العربية سيكون أيضا فرصة كبيرة للشباب للاشتراك في مجالات ووظائف لم تكن متاحة لهم من قبل.

١٠ - **الخصائص والمميزات للعاطلين من الشباب :** تشير الإحصاءات إلى أن معدلات البطالة في مصر تتفاوت على حسب عوامل كثيرة، وأنها أعلى ما تكون بين خريجي التعليم المتوسط خاصةً بين أبناء الأسر الفقيرة أو المعدمة يليهم الخريجون من الجامعات والمعاهد العليا، وأن أقل مستوى من البطالة يقع بين غير المتعلمين وهو الأمر الذي يؤكد على ارتباط نسب البطالة بالمستويات والمحتوى التعليمي والمستوى الاقتصادي والاجتماعي الذي ينتمي إليه الأفراد، وتؤثر أنماط

البطالة على بعض الخصائص الشخصية للشباب والتي سبقت الإشارة إليها مثل اليأس والقنوط والانطواء وما يتبع ذلك من انحرافات متعددة يتأثر بها الشباب قد تؤدي بهم إلى نمط من الرفض والتعامل مع المفاهيم الغيبية والتي تعتمد في انتشارها على غياب المعرفة وتقود إلى الفراغ الذهني والنفسي، وربما إلى التعصب والتطرف الذي يؤدي بدوره إلى انتشار الأمراض النفسية والعقلية والاجتماعية على مستوى الأفراد والأسر والمجتمع.

١١ - **الزيادة في استيراد العمالة الأجنبية**: تشير بعض التقارير إلى أنه ساد- ومازال يتم - التحايل على استيراد عمالة من الخارج وخاصةً من القارة الآسيوية لمصر رغم ارتفاع نسبة البطالة فيها. وتشير التقارير إلى أن كثيراً من هذه العمالة المستوردة تتركز في قطاعات معينة مثل قطاع الغزل والنسيج الذي يتحايل فيه بعض القائمين عليه على القانون في محاولة الحصول على تصريحات لهم بالعمل في مصر على أساس أنهم خبرات لا يتوافر في مصر مثيل لها، كما أن الكثير من المقيمين من الطلاب الأجانب ينتهزون الفرصة للعمل أثناء العطلة الدراسية الصينية ويرجع السبب الرئيسي وراء ذلك إلى رخص هذه العمالة الآسيوية وانخفاض أجورها وقدرتها على التحمل والعمل لساعات طويلة زيادة عن ساعات العمل المطلوبة، وعدم مطالبتهم بأية امتيازات إضافية. بالإضافة إلى تهرب أصحاب الأعمال من نظام التأمينات الاجتماعية المطلوبة للعمالة المحلية وهو الأمر الذي يحرم الكثير من العمالة المحلية خاصةً من الشباب من هذه الفرص التي يستطيعون القيام بها وتنفيذ نفس الأعمال التي تقوم بها العمالة الآسيوية.

نماذج من البطالة بين الشباب في بعض دول العالم

يستعرض هذا الجزء التغيرات الجديدة التي تشهدها بعض الدول الكبيرة القوية والغنية من معاناة من البطالة خاصةً بين الشباب، وهو الأمر الذي يلفت الانتباه إلى أن مشكلة البطالة بين الشباب

مشكلة عالمية تستحق الاهتمام من جميع الأطراف، وأنه بالرغم من أنه يوجد حاليا حوالي ٨٠٪ من الشباب يعدون من النشطين اقتصاديا في العالم إلا أن فرص العمل المتاحة لهم تُعَدُّ ناقصة ولا تستخدم كل إمكانياتهم، أو أنهم يعملون لبعض الوقت فقط وهذا يعني أنه لا يوجد حاليا فرص العمل الكافية لمساهمات الشباب لكل الوقت. وما يزيد الأمور تعقيدا أن إحصائيات منظمة الأغذية والزراعة تشير أيضا إلى وجود حوالي ٧٠ مليون شاب من العاطلين(٤) الجدول رقم (٦) يوضح أن نسبة البطالة بين الشباب في بعض البلاد المختارة تزيد بكثير عن نسب البطالة بين الكبار والتي تصل في بعض البلاد إلى خمسة أضعاف نسبتها بين الكبار كما هو الحال في هونج كونج. ويعتقد معظم

جدول رقم (٦)
نسب البطالة في بعض الدول لكل من الشباب الراشدين (٥)

اسم الدولة وسنة الإحصاء	نسبة البطالة بين الشباب فئة العمر من ١٥-١٩	نسبة البطالة بين الشباب فئة العمر من ٢٠-٢٤	نسبة البطالة بين الراشدين
استراليا (١٩٩٩)	٪ ١٥	٪ ١٥	٪ ٦.٢
هونج كونج (٢٠٠٠)	٪ ٢٥.٥	-	٪ ٥
أندونسيا (٢٠٠٠)	٪ ١٩.٩	٪ ١٩.٩	٪ ٦.١
اليابان	٪ ٩.٢	٪ ٩.٢	٪ ٤٠
جنوب أفريقيا (١٩٩٩)	٪ ٥٦	٪ ٥٦	٪ ٢٣
جزر القمر (١٩٩٩)	٪ ٥٦.٩	٪ ٤٠	غير متاحة
سيريلانكا (١٩٩٧)	٪ ٣٣.٣	٪ ٢٩.١	٪ ١٠.٥
تايلاند (١٩٩٨)	٪ ٧.٤	٪ ٧.٤	٪ ٢.٤
فيتنام (١٩٩٩)	٪ ٤.٥	٪ ٤.٥	٪ ٢.١ (٢٥-٣٤)

(٤) Food and Agriculture Organization, Youth Against Hunger, Report, FAO Publication, Rome, 1999.

(٥) Hong Kong, Indonesia, PNG, Solomon Islands & Sri Lanka - Country Case Studies; Australia & Japan - ADB (2001); Philippines - Digby (2002).

الاقتصاديين أن النظام الحالي في معظم بلاد العالم الخاص بتوفير الوظائف للشباب وغيرهم لن يستطيع استيعاب الأعداد المتقدمة للعمل، ولذلك تعتبر مشكلة البطالة من المشاكل الملحة والتي يجب مجابهتها بالحلول المناسبة لما لها من تأثيرات على الكثير من الجوانب السكانية والاجتماعية والاقتصادية والصحية وإمكانيات توفير الغذاء والبيئة في العالم الذي نعيش فيه.

وفيما يلي عرض لثلاثة نماذج للبطالة في ثلاثة من الدول الكبرى والمتقدمة وهي الصين والولايات المتحدة واليابان.

البطالة في الصين

لأول مرة تعترف وتعلن الصين أن عددًا كبيرًا من سكانها – الذين يبلغ تعدادهم الآن ١,٢ بليون شخص عاطل ولقد أعلن وزير العمل والشئون الاجتماعية (٦) أن عدد العاطلين في الصين يقدر بحوالي ١٧٠ مليون أو حوالي ١٣ ٪ من عدد السكان. كما أن التقارير الحكومية الرسمية في الصين(٧) تشير إلى أن حوالي ٢٠٪ من السكان في المناطق الريفية أو ما يوازي ١٦٠ مليون يعتبرون من العاطلين وليس لهم مصدر للدخل، بالإضافة إلى عدد ٥,١ مليون من العمالة قد تم فصلهم من المؤسسات غير المنتجة والتابعة للدولة فضلاً عن أن ٦,٨ مليون شخص مسجلون على أنهم من العاطلين في المدن الصينية.

ورغم ضخامة هذه الأرقام فإن المراقبين يشيرون إلى أن هذه الأرقام لا تعبر عن الحقيقة الكاملة، فالمؤسسات التابعة للدولة في الصين لديها أكثر من طاقتها من العاملين Overstaffed الأمر الذي قد يدعو الدولة إلى الاستغناء عن حوالي ٨١ مليون من العاملين الحاليين خلال السنوات القادمة وهو أمر شديد الصعوبة سيزيد من تراكم المشاكل عامة والمشاكل الاجتماعية والاقتصادية في الصين خاصة. والذي يزيد من حجم المشكلة وتشابك أطرافها أنه وعلى حسب تقارير البنك الدولي يجب على الصين تأمين وتوفير ما بين ٩٠ – ١٠٠ مليون وظيفة جديدة حتى عام ٢٠١٠ وذلك من أجل استمرار نسب البطالة فيها على نفس المعدلات الحالية (١٣ ٪).

(٦) Development and Co-operation No. 3 May-June 2002.

(٧) News and People - June 2002.

البطالة في أمريكا

تشير الإحصائيات إلى أن الكثير من الشباب في الولايات المتحدة الأمريكية من العاطلين وأن نسبة البطالة بين الشباب (١٦ - ٢٤ سنة) تصل الآن إلى حوالي ١٢ ٪ وتصل هذه النسبة حاليا بالنسبة لجميع العاملين في الولايات المتحدة إلى ٦٪، بالإضافة إلى أعداد الخريجين من الجامعات والمعاهد المختلفة الذين سيواجهون بصعوبات كثيرة في الحصول على العمل حاليًا.

يشير تقرير حديث نشر في مجلة التايم [٨] إلى أن الخريجين الآن في الولايات المتحدة يواجهون ظروفاً جديدة تعتبر من أصعب الظروف في سوق العمل في الولايات المتحدة، وأن هذه الظروف لم يتعرض لمثلها سوق العمل من قبل ومنذ أكثر من عشر سنوات حيث يتنافس خريجو الجامعات الآن في الحصول على وظائف أولية وبسيطة وبأقل الأجور Entry level jobs and minimum wages وخاصةً في ظروف سوق العمل الحالية التي يتم فيها الاستغناء عن الكثير من العاملين في المؤسسات حتى من الذين يحملون درجات علمية أعلى مثل الماجستير والدكتوراه ولديهم العديد من سنوات الخبرة الطويلة. ويضيف التقرير إلى أن الجيل الحالي يعتمد على الإنترنت في الحصول على وظائف وهو الموضوع الذي تم التعرض له في جزء آخر من هذا الكتاب بتفصيل أكبر.

البطالة في اليابان

يشير تقرير نشرته الواشنطن بوست[٩] حسب بحث نشرته الحكومة اليابانية مؤخرًا إلى أن الإحساس بالولاء والانتماء بين قوة العمل في اليابان والذي يعتبره الكثير الحجر الأساسي في النجاح الاقتصادي في اليابان بدأت الأضواء تخفت عنه كنتيجة لأن الجيل الجديد من قوة العمل في اليابان يرفض التقليد الذي عرفه الجيل السابق لهم والذي يتمثل في وظيفة واحدة طوال الحياة مع شركة أو مؤسسة واحدة ويعبر الشباب الآن عن قلقهم. كما أن مفهوم العمل في وظيفة واحدة

(٨) Julie Rawe, Young and Jobless, Time Magazine,39, June, 2002, PP. 37-40.

(٩) Lainf Cowie, Nation and World, Washington Post, February, 2002.

مدى الحياة يتلقى حاليا هجومًا شديدًا بسبب عاملين رئيسيين: أولهما يتعلق بالتدهور الاقتصادي الذي تمرُّ به الكثير من المؤسسات في اليابان والذي اضطر الكثير من الشركات في اليابان إلى عدم القدرة على تعيين موظفين جدد لمدة طويلة أو مدى الحياة، وثانيهما يتعلق بالازدياد في أعداد العاملين الشباب الذين يتركون وظائفهم بسبب عدم رضائهم عنها لأسباب كثيرة مثل عدم رضائهم عن الأجور أو القيام بأعمال لا تتناسب مع اختصاصهم أو بسبب عدم وجود أو النقص في الضمانات مثل التأمين الصحي وغيره من الضمانات التي اعتادت الشركات والمؤسسات تقديمها للعاملين والتي تؤدي في النهاية إلى اهتمامهم الأكبر بالتمتع بالحياة أكثر من الحصول على وظيفة واحدة ودائمة مدى الحياة.

تشير الإحصاءات الرسمية في اليابان إلى أن نسب الشباب من العاملين في قوة العمل ما بين فئة العمر من ١٥ – ٢٤ سنة والذين يرغبون فى ترك وظائفهم التي يعملون فيها قد بلغت ٢٠,٩ ٪ عام ٢٠٠١ بالمقارنة إلى ٧,٦ ٪ عام ١٩٩٦ كما أن حوالي ٢٥ ٪ من خريجي الجامعات في اليابان الذين التحقوا بعمل أو وظيفة على حسب التقاليد في اليابان لمدى الحياة قد تركوا بالفعل وظائفهم وذلك على حسب تقارير معهد العمل في اليابان، بالرغم من عدم وجود فرص واقعية لهم أو وظائف موجودة للالتحاق بها.

يعتبر هذا التغيير تغييرًا جذريًا في تقاليد العمل في اليابان التي تعود الشباب من الدارسين فيها على العمل الدءوب أثناء الدراسة من أجل الحصول على وظيفة دائمة. والتفسير الوحيد لهذا التغير الجذري في عقول الشباب قد يرجع إلى النكسة الاقتصادية التي حلت بالاقتصاد في اليابان مؤخرًا والتي أدت بالكثير من الشركات في اليابان إلى إشهار الإفلاس والإغلاق بالإضافة إلى دخول الكثير من الشركات الأجنبية للعمل في اليابان وبالطبع فإن الشركات الأجنبية لها تقاليدها التي تختلف عن التقاليد المتبعة في اليابان من حيث السياسات المتعلقة بالاستخدام أو التسريح hiring & firing. وبطبيعة الحال فإن هذه التغيرات الجديدة في سوق العمل في اليابان تؤثر وبشكل مباشر على بعض الجوانب الاجتماعية في المجتمع الياباني مثل تأجيل سن الزواج وتأجيل الإنجاب أو بقاء الشباب في المعيشة مع أسرهم لمدد أطول بسبب عدم الضمانات الاقتصادية التي تكفل لهم حرية الاستقلال.

هذا بالإضافة إلى أن الجيل الجديد من الشباب الياباني الآن يفضّل العمل في الحرف اليدوية وبعض الأعمال البعيدة كل البعد عن العمل المكتبي ورغم أن الأجور في هذه الوظائف أقل في اليابان إلا أنهم يفضلون التمتع فيها بالعمل لساعات أقصر مقارنة بالأعمال المكتبية التي تتطلب ساعات أطول وعدم المرونة في اختيار أوقات العمل أو أوقات الإجازات.

حسب نفس التقرير فإن الشركات الصناعية الكبرى مثل شركات ميتسوبيشي وشركات الإلكترونيات الكبرى في اليابان تتيح الاختيار للعاملين فيها ومنذ عام ١٩٨٨ ما بين الضمان لمعاش بعد سن التقاعد أو الحصول على مكافآت صغيرة على فترات كبديل عن المعاش الدائم بعد التقاعد وتشير الإحصاءات إلى أن حوالي ٤٥٪ من العاملين الحاليين من الشباب يفضلون الحصول على المكافآت الصغيرة على فترات بالمقارنة مع الاختيار للمعاش الدائم بعد التقاعد هو الأمر الذي يعطي الانطباع عن أن هؤلاء العاملين لا ينوون البقاء في أعمالهم لمدة طويلة.

الفصل السادس

التجربة المصرية
في تشغيل وتوظيف الشباب

مقـــدمة

تحتل مشكلة البطالة بين الشباب اهتمامًا متزايدًا من جميع الأجهزة في الدولة سواء منها التنفيذية أم التشريعية وكذلك مختلف المؤسسات غير الحكومية والاتحادات المهنية على اختلاف أنواعها وتخصصاتها ومنظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص وجميع الأجهزة المعنية بالشباب وذلك بسبب حجم المشكلة وما يترتب عليها من آثار على الأفراد والأسر والمجتمع بسبب عدم كفاية الفرص الموجودة حاليا لاستيعاب الأعداد الكبيرة من الشباب الذين يرغبون في الحصول على فرص عمل.

وتمر مصر كغيرها من الدول في العالم بتطورات وتحديات مختلفة وكبيرة تفرضها طبيعة المتغيرات المحلية والإقليمية والعالمية فيما يتعلق بالزيادة السكانية خاصة ما بين الأعداد الكبيرة من الشباب والتي تعرضنا لتفاصيلها في جزء سابق من هذا الكتاب، لذلك اهتمت جميع المؤسسات في مصر وخاصة المؤسسات الرسمية ومنذ فترة طويلة اهتماما واضحا بتنمية الموارد البشرية المتاحة وخاصة من الشباب، على اعتبار أن التنمية البشرية تعد من أفضل الطرق للتقدم في أي دولة بالإضافة إلى أنه لا يمكن تجاهل أو إهمال أكبر قوة منتجة من هذه القوى البشرية وهي مجموعات الشباب من السكان الذين يعتبرون أمل المستقبل في البناء والتطوير والتنمية.

الأساس في برامج التنمية البشرية كما ذكر من قبل رؤية شاملة للأوضاع في الدولة مع طرح استراتيجية وخطة عمل مفصلة للاهتمام بالمصادر والثروة البشرية، والتركيز على بناء القدرات والمهارات المطلوبة لعملية التنمية والتقدم الاقتصادي من خلال وضع الوسائل الكفيلة للاستخدام الأفضل للطاقات البشرية المدربة في أنشطة إنتاجية تتصل اتصالا مباشرا ببرامج التنمية. والاهتمام والتركيز أيضا على كل الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية والإنسانية والبيئية التي تحقق كفالة الاختيارات والحقوق والضمانات لمختلف الفئات من حيث المناخ المناسب للمشاركة في كل مقاليد التنمية والتطوير خاصة من قبل الشباب من خلال توفير أعمال منتجة .

الاهتمام بتشغيل الشباب

تعمل الجهات المسئولة في مصر على توفير فرص عمالة لأكثر من مليون شاب من خريجي الجامعات والمعاهد العليا والمتوسطة وذلك في محاولة لوضع بعض الحلول لمشكلة البطالة بين الشباب تتحقق هذه الاهتمامات من قبل السلطات التنفيذية لتشغيل الشباب في مصر وعلى أعلى المستويات حيث يتابع السيد رئيس الجمهورية كل الإجراءات التي تتم لتشغيل الشباب وذلك من خلال الاعتبارات الرئيسية لحل المشكلة التي تعتمد على ضرورة التنمية الاقتصادية مصحوبة بتنمية الموارد البشرية من خلال رفع كفاءة الأنظمة التعليمية والتدريبية بقصد تلبية الاحتياجات المطلوبة في سوق العمل سواء الحالية أو المستقبلية. وذلك بالإضافة إلى المشروعات القومية التي تستهدف الإنعاش الاقتصادي وتنمية الاحتياجات والطلب على المنتجات في السوق المحلية، والتركيز على التصدير وفتح المجالات له، وتطوير نظم الاقتراض من البنوك، وتشجيع الاستثمارات من خلال دعم الأعمال التي تقوم بها جمعيات المستثمرين في مصر.

البرنامج الحكومي لتشغيل الشباب

يهدف البرنامج الرسمي لمواجهة مشكلة البطالة بين الشباب إلى تقديم برنامج جديد يسمى البرنامج القومي لتأهيل شباب الخريجين قبل التحاقهم بسوق العمل ولقد حدد السيد رئيس الوزراء في بيانه الرسمي أمام مجلس الشعب في يناير من عام ٢٠٠٢، كما ذكرنا من قبل، أن برنامج الحكومة يقوم على أبعاد أساسية تركز على ضرورة توفير المناخ المناسب لقوة الحكم وقوة المجتمع من خلال توسيع القدرة على تشغيل الشباب بالإضافة إلى القدرة على التجديد والتحديث والمنافسة. وفي كلمته أمام قمة عمالة الشباب أشار رئيس الوزراء إلى أن استطلاعات الرأي العام[1] التي أجريت مؤخرا تشير إلى أن الاهتمام الأول للأسرة المصرية والشباب هو أن تتاح لهم فرص العمل والمشاركة في التنمية، على اعتبار أن العمل يقدم تأمينا للاستثمارات بكل أشكالها وأنواعها خاصة وأن الشباب والأسر يتوقعون عائد الاستثمارات التي قدمتها الأسر أثناء التعليم والتدريب .

(١) الأهرام المسائي – سبتمبر ٢٠٠٢

يوجد التزام قاطع من قبل المسئولين وعلى كل المستويات بضرورة القيام بدور فعال في تشغيل الشباب وذلك من خلال ستة برامج رئيسية تقوم بتنفيذها الحكومة لتوفير الوظائف المنتجة والتي تبلغ تكلفتها ٢,٧ مليار جنيه مصري، وذلك من خلال الهيئة الجديدة التي أطلق عليها المؤسسة الوطنية للتشغيل، والتي تمت كفالة كافة الضمانات لتحقيق أغراضها وبصفة خاصة التخلص من أي من جوانب الروتين الحكومي الذي قد يعطل تنفيذ أعمال هذه المؤسسة الجديدة .

تتركز مسئوليات هذه المؤسسة الوطنية فى تشغيل الشباب من خلال برامج دائمة داخل القطاع الحكومي والقطاع الخاص وتمتد أعمال هذه الوكالة إلى جميع أنحاء الوطن من خلال مكاتب فرعية تغطي جميع المحافظات. يبدأ عملها بحصر أعداد العاملين في كل القطاعات والمؤسسات العامة والخاصة من أجل تحديد حجم القوة العاملة وإرشاد القطاع الخاص والباحثين عن فرص للعمل من بين الفرص المتاحة في سوق العمل وذلك من خلال منظومة بيانية ونشرة دورية تصدر عن الوكالة الوطنية الجديدة ويمكن للجميع الحصول عليها والاطلاع على المعلومات التي تتوافر فيها والتي تتسم بالبساطة وقدرتها على شرح كل المتعلقات بالمهارات المطلوبة والشروط وظروف العمل المختلفة بالإضافة إلى الاستمرار في تجديد هذه المعلومات من خلال النشرات الدورية الجديدة.

التنوع في البرامج الحكومية لتشغيل الشباب

يركز برنامج الحكومة لتشغيل الشباب والذي تؤيده قرارات من مجلس الشعب على ضرورة قيام الحكومة بدور مؤثر في تشغيل الخريجين مع التأكيد على تكافؤ الفرص بالنسبة للمتقدمين للعمل في الوظائف الحكومية مع التركيز على توزيع الوظائف المتاحة على مختلف المحافظات، ومراعاة عدم التركيز على المحافظات الأساسية مثل القاهرة- الجيزة- الإسكندرية وذلك من خلال إعطاء الفرص لطالبي العمل من الشباب في جميع المدن والقرى في جمهورية مصر العربية، مع التركيز على هؤلاء الذين يتعذر عليهم الانتقال إلى مواقع بعيدة عن أماكن معيشتهم وخاصة بالنسبة للشباب من الإناث، أو الذين يعانون من أي ظروف أو أسباب اجتماعية أواقتصادية أخرى قد تحول بينهم وبين الوصول إلى أسواق العمل البعيدة.

وتتضمن البرامج الحكومية لتشغيل الشباب عددًا من البرامج تشتمل على ما يلي:

١- برنامج التشغيل في الوظائف المنتجة والمتاحة في القطاع الحكومي، وتشتمل على ١٧٠ ألف فرصة عمل موزعة على جميع المحافظات حسب الاحتياجات الحقيقية وتضم هذه المجموعة من الوظائف حوالي ثمانية آلاف وظيفة . سوف يضمن توفيرها لذوي الاحتياجات الخاصة ولقد تضمن البرنامج وضع الأسس والمبادئ التي تكفل تكافؤ الفرص والمساواة لجميع المتقدمين حسب معايير محددة تتعلق بمحكات مثل سن المتقدم ومجموع درجاته ...إلخ .

٢- البرنامج الثاني ويستهدف تشغيل حوالي ٣٢ ألفًا من الشباب في مراكز جمع المعلومات في الأحياء والقرى من أجل إنشاء قاعدة بيانات كاملة يمكن استخدامها في أعمال التنمية، وذلك بقصد تسجيل كل المعلومات تفصيليًا عن جميع الأوضاع في المجتمعات المحلية سواء عن الجوانب الاقتصادية أو الاجتماعية أو الصحية أو التعليمية أو البيئية أو أية بيانات ضرورية لتحديد أولويات التنمية في هذه المجتمعات المحلية مع استخدام الكمبيوتر في تسجيل هذه المعلومات بقصد تحليلها وتبويبها كلما اقتضت الحاجة .

٣- البرنامج الثالث ويهدف إلى تشغيل ٢٠٠ ألف من شباب الخريجين للعمل في المشروعات الاقتصادية ومشروعات البنية الأساسية والخدمية وخاصة في قطاعات البترول والكهرباء والاتصالات وقطاع التجارة الداخلية، مع كفالة فترة تدريب مدفوعة الأجر وتسهيل تشغيل هؤلاء الشباب بعد تدريبهم في مؤسسات القطاع الخاص، مع التركيز على المهن التي يحتاجها القطاع الخاص في سوق العمل سواء كانت في المشروعات الكبيرة أو المتوسطة.

٤- البرنامج الرابع ويعمل على كفالة التشغيل الفوري لحوالي ٧٠ ألفًا من الشباب في المشروعات الصغيرة والحرفية والتجارية وذلك بالاتفاق والتنسيق مع الصندوق الاجتماعي والأسر المنتجة وأجهزة المشروعات الصغيرة الأخرى والاتحاد التعاوني

والإنتاجي والاتحاد العام للغرف التجارية مع كفالة تقديم فرص ميسرة لأصحاب المشروعات التي تقدم فرص عمل للحرفيين أو للشباب أنفسهم لقيامهم بعمل مشروعات صغيرة ومساعدتهم في الإعداد والتنفيذ لها.

٥- البرنامج الخامس وهو ما أطلق عليه برنامج التشغيل الذاتي ويقصد به التشغيل الذاتي لدى المنشآت الصناعية والتجارية الصغيرة وإقامة مشروعات صغيرة للشباب تحت إشراف ورعاية بعض المؤسسات المتخصصة في نوعية هذه المشروعات الصغيرة وذلك بعد إعدادهم وتدريبهم في برامج تهيئ لهم فرص النجاح في إدارة وتشكيل مشروعاتهم. وهو يعتمد أيضا على الاستفادة من برنامج مبارك/ كول للتعليم الصناعي المتطور خاصة بالنسبة للتشغيل في المشروعات الزراعية والصناعية والكهرباء والنقل مع توفير القروض اللازمة لهم بشروط ميسرة ونسب فوائد صغيرة (٧٪ بالنسبة للمشروعات الجديدة، ٩٪ بالنسبة لمشروعات التوسع) مع تقديم فترة سماح تصل لمدة عام.

٦- البرنامج السادس ويهدف إلى تشغيل الشباب واستخدام مراكز الشباب المنتشرة في جميع أنحاء البلاد خاصة في القرى والمدن البعيدة بعد إعدادها وتحديثها وذلك لصلتها القوية في المجتمعات المحلية وخبرتها كمراكز للشباب في إعداد برامج لأغراض التدريب وإعدادهم للمشاركة في جميع أنشطة المجتمع، بحيث تؤهلهم هذه البرامج للعمل في المجتمعات المحلية مع التركيز على تدريب القيادات التي تحتاجها مصر وذلك من منطلق اعتبار الشباب شريان كل أعمال التنمية وشريكا أساسيا لهذه التنمية، حيث يمكن لمراكز الشباب أن تقوم بدور مماثل للمؤسسات والمراكز التعليمية والتدريبية في قضية التوظيف والبطالة بين الشباب، وخاصة بالنسبة لتعليم الشباب ثقافة المخاطرة وهي من الأمور التي لاتحتويها برامج التعليم والتدريب في المؤسسات التعليمية والدفاع عن حقوقهم والقيام بمسئولياتهم وتشجيعهم على المشاركة والمناقشة في كل أنشطة المجتمع، على اعتبار أن الشباب هو حلقة الوصل بين أجيال الأطفال وأجيال الكبار وأنهم

من خلال العمل المشترك الذي يساعد أيضا في مواجهة مشكلة البطالة ومشكلات الشباب والمجتمع الأخرى .

من بين الخطوات الأخرى الضرورية التي تساعد على تشغيل الشباب والتي تركز الحكومة عليها الأن، الالتزام بعدم تجديد خدمة العاملين بعد سن المعاش (٦٠ سنة) في جميع الأجهزة وتطوير التشريعات الخاصة بالعمل والتأمينات الاجتماعية وتشجيع نظام المعاش المبكر الذي رصدت له الدولة مئات الملايين من الجنيهات بهدف التخلص من العمالة الزائدة في أجهزة الدولة التي تكلف الدولة أعباء ثقيلة في ميزانيتها السنوية.

كما تقوم الحكومة الأن بالعمل على تشجيع المشروعات الزراعية والتصنيع الزراعي والعمل على إعادة وتوزيع الاستثمارات العامة بين جميع المحافظات من أجل توفير فرص عمل جديدة في المحافظات التي تكتظ بالسكان وخاصة من الشباب وإعداد خريطة استثمارية جديدة على مستوى الدولة لتغطي مختلف القطاعات.

لضمان أفضل المعايير الموضوعية والاختيار للوظائف المتاحة تتبع الحكومة الآن ترتيبات موحدة تتبع في جميع المحافظات من أجل الاختبار والاختيار والفرز الذي سيتم عن طريق الرقم القومي المخصص لكل مواطن واستخدام الأرقام الكودية للتأكد من الموضوعية والبعد عن أي من التحيزات الشخصية سواء في مراحل الاختيار أوالتعيين في الوظائف المتاحة للشباب.

تحفظات وانتقادات على برنامج الحكومة فى تشغيل الشباب

سبقت الإشارة إلى أن برنامج الحكومة يهدف إلى تشغيل مليون من الشباب من خريجي الجامعات والمعاهد العليا والمتوسطة، وذلك في محاولة للتصدي لمشكلة البطالة بين الشباب في مصر من خلال عدة برامج سبق التعرض لها في فقرة سابقة. إلا أن تجارب الماضي في تشغيل الخريجين من خلال الضمان الحكومي لتعيين كل الخريجين والذي حدث في الستينيات والسبعينيات من القرن الماضي وما تبعها من تكدس في المؤسسات الحكومية ومؤسسات القطاع العام بالعاملين دون وجود وظائف حقيقية لهم، وما تبع ذلك من مشاكل كثيرة نحن في غنى عن التعرض لها في هذا المجال وأبسط وأقرب الأمثلة عليها البطالة المقنعة وهو الأمر الذي يثير التشكك والتساؤل عن حقيقة البرامج الحكومية الجديدة

لتشغيل الشباب، وعن مدى صحة وصدق إمكانية توفير هذه الأعداد الكبيرة من الوظائف لتغطي كل المحافظات بالجمهورية وهل هذه الوظائف بالفعل ستكون وظائف عمل حقيقية ومنتجة أم أن الزمان يعيد نفسه وتتكرر أخطاء الماضي القريب في وقت وظروف تختلف عن الظروف السابقة لأن الشباب الآن وخاصة من العاطلين أصبح يشكل خطرًا كبيرًا على الكيان الاجتماعي والسياسي ليس في مصر وحدها ولكن فى أماكن كثيرة من العالم بالإضافة إلى الآثار المباشرة للبطالة بين الشباب وعلى الشباب أنفسهم وما يتبعها من انتشار ظواهر اجتماعية ونفسية أشرنا إليها من قبل تعتبر أمراضًا خطيرة على الأفراد والمجتمع تؤثر على المدى الطويل على صحة وبنيان الكيان الاجتماعي والاقتصادي والسياسي في مصر ومن الممكن أن تتعداها إلى خارج الحدود.

الأمل الوحيد في ألا تتكرر أخطاء الماضي هو أن الاقتصاد المصري قد مر بخبرات وهزات ومناهج وفلسفات اقتصادية كثيرة في الفترة السابقة مما أدى به إلى الانتهاء والاقتناع بأفضليات الاقتصاد الحر الذي يعتمد على آليات السوق والمنافسة الحرة والتوازن بين العرض والطلب وحرية الحركة على حسب المقتضيات التي تفرضها الأسواق الاقتصادية المحلية والوطنية والعالمية، وكذلك أسواق العمل فيها والتي تعتمد فيها معظم الدول الآن على القطاع الخاص. إن كل السياسات تركز الآن على القطاع الخاص ليقوم بدوره في الكثير من القطاعات التي كان يتولاها القطاع الحكومي أو العام في كل عمليات التطوير والتنمية الاقتصادية والاجتماعية وما يتبع ذلك من مستلزمات التشغيل وتوفير فرص العمل للراغبين على أن تعتمد أساسا على مدى توفر المهارات المطلوبة للعمل والتي تحتاجها المؤسسات الخاصة الجديدة ومدى الكفاءة الداخلية والخارجية لنظام التعليم والتدريب، وقدرة هذه الأنظمة على توفير المهارات التي يتطلبها سوق العمل في ظل المتغيرات التكنولوجية الجديدة والتطورات في الاتصالات التي تعدت حدود الدولة الواحدة، وما يتبعها من ظواهر جديدة وخاصة ما يتعلق بمظاهر الغزو الثقافي والاقتصادي والاجتماعي والمهني والتي تعدت حدود أية دولة واحدة وجعل العالم الآن يعيش بدون حدود مع الأخذ في الاعتبار الآثار الجديدة لشبكات الإنترنت والأقمار ووسائل الاتصالات الحديثة التي تنتشر في سماء العالم جعلت العالم شبه قرية صغيرة بلا حدود.

نماذج لمشروعات ناجحة لتشغيل الشباب خارج مصر وداخلها

تعتبر القروض الصغيرة من أنجح التجارب بالنسبة لقضية تمكين ومساعدة المرأة، كما أنها تعتبر من بين أحد الحلول التي يمكن أن نتعامل معها للقضاء على البطالة بين الشباب من خلال الوظائف البسيطة في المشروعات الصغيرة. وبنوك الفقراء اسم يطلق على العديد من المؤسسات التي تقدم قروضًا صغيرة جدًّا وخدمات مصرفية أخرى لأفقر الفقراء. تختلف هذه المؤسسات باختلاف الدول. كان رائد هذه الحركة العالميـــة هو الدكتور محمـــد يونس في بنجلادش، الذي أسس بنك جــرامين Grameen Bank الشهير الذي يقدم القروض الصغيرة لأكثر من اثني مليون من أفقر الفقراء في ريف بنجلادش وخاصة النساء، اللواتي يبلغ عددهن ٩٣٪ من عملاء بنك جرامين، لأنه من الملاحظ أن نسبة النساء بين الفقراء أكبر بكثير من نسبة الرجال، كما أنه من الثابت من العديد من البحوث الميدانية أن مساندة المرأة هي الحل الأفضل لتحسين حال الأطفال وتحسين أحوال الأسرة بصفة عامة وهي المدخل الأساسي لمحاربة الفقر اقتصاديًّا واجتماعيًّا. لقد بلغت قيمة متوسط القرض في بنك جرامين حوالي ما قيمته مائة دولار فقط، كما بلغت نسبة التسديد لجميع القروض التي أعطتها مؤسسة جرامين نسبة تفوق ٩٧٪ من القروض.

جاء بعد هذه التجربة الرائدة لبنك جرامين Grameen Bank في بنجلادش العديد من التجارب الأخرى، نذكر من أشهرها، على سبيل المثال لا الحصر، تجارب مثل حركة التنمية الريفية BRAC في بنجلادش، وحركة النساء في الهند SEWA التي أسستها الأستاذة العظيمة إيلا بات Ela Bhatt في مدينة أحمد آباد بالهند، وتجربة بنكو سول Banco Sol في بوليفيا التي تصل خدماتها إلى حوالي ٣٥٪ من كل سكان بوليفيا، وحركة التنمية الريفية في كينيا Krep وشبكة التعاونيات المصرفية مثل WWB، Accion و Finca، بالإضافة إلى العديد من التجارب الرائدة الأخرى المنتشرة في كثير من بلاد العالم والتي يمكن الاستعانة بتفاصيل خطط برامجها في توفير فرص العمل للشباب وخاصة بالنسبة للاعتماد على المشروعات الصغيرة والخاصة التي يقوم بها الشباب .

التجارب المصرية

يوجد في مصر على غرار بنك جرامين عدد من التجارب التي تركز على قضايا الفقر والفقراء خاصة بين الشباب والنساء. من بينها بعض المشروعات التي تساهم فيها منظمة اليونيسيف والتي تركز معظم أعمـالها

في قرى الصعيد من خلال مساعدة جمعيات أهلية قائمة من الجمعيات التابعة لوزارة الشئون الاجتماعية.

وسوف نستعرض ببعض التفصيل تجربتين في مصر عن القروض الصغيرة، وهما تجربة مشروع الأمل وتجربة جمعية دعم مشروعات المرأة والأسرة، التي قامت على غرار تجربة بنك جرامين في بنجلادش ولكن للأسف وبسبب ظروف قاهرة تعثرت أعمال التجربة الثانية وتوقفت عن العمل والأمل أن تعود هذه التجربة للعمل مرة أخرى بعد التغلب على الظروف التي أدت بها إلى التوقف، كما سنستعرض أيضًا بعض التجارب الناجحة الأخرى على الأرض المصرية.

١ - مشروع الأمل (٢)

بدأ مشروع الأمل من خلال مبادرة شخصية من صاحب السمو الملكي الأمير طلال بن عبد العزيز رئيس المجلس العربي للطفولة والتنمية وذلك بعد أن حضر ندوة نظمتها اليونسكو في باريس في شهر فبراير من عام ١٩٩٦ وحضرها الدكتور/ محمد يونس مؤسس بنك جرامين والذي استعرض خلالها التجربة البنجلاديشية ، وتلت هذه الندوة مقالة نشرها سمو الأمير طلال في جريدة الأهرام القاهرية دعا فيها إلى ضرورة إنشاء بنك مماثل لبنك جرامين في المنطقة العربية وأبدى استعداده للمساهمة في رأس مال المشروع. وعقب نشر هذه المقالة عقدت ندوة في جريدة الأهرام دعي إليها الكاتب الراحل لطفي الخولي وضمت هذه الندوة أبرز المسئولين عن العمل المصرفي في مصر والقائمين على المشروعات التي تعمل على مساعدة أصغر الصناع والحرفيين وآخرين من المعنيين بالنشاط التعاوني والسياسي والعمل العام في مصر، كما استضافت الندوة ممثلين عن كل من دولة الإمارات العربية والمملكة السعودية ودولة الكويت، وكان المتحدث الرئيسي فيها هو رائد تجربة بنك جرامين في بنجلادش الدكتور محمد يونس.

أكدت الندوة في ختام أعمالها على ضرورة إنشاء مشروع مماثل لبنك جرامين في مصر في إطار عملية التنمية المستمرة والتي تهدف إلى النهوض بحياة الفقراء وإشراكهم في إدارة وملكية

(٢) فرانسيس شيجنوتا، الشباب والمشروع الخاص: مواجهة التحديات الرئيسية، ورقة بحث عمالة الشباب، ٢٠٠٢ .

المشروعات وهي نفس الفلسفة التي قام عليها بنك جرامين. استمر العمل في المشروع من خلال لجنة تحضيرية برئاسة سمو الأمير طلال وتفرع عنها لجنتان فرعيتان هما لجنة الإطار التي كان يرأسها الراحل الكاتب لطفي الخولي، واللجنة الفنية التي أشرف على أعمالها الدكتور عبد العزيز حجازي رئيس وزراء مصر الأسبق. خلصت اللجنتان في أعمالهما إلى وضع إطار عام عن الخطوط الرئيسية للمشروع التي كان من أبرزها أن المشروع أطلق عليه اسم مشروع الأمل، وأنه سيعمل من خلال مؤسسة لاتهدف إلى الربح، وأنه سيتعامل مع الفقراء من خلال إعطاء قروض لإقامة مشروعات صغيرة. وتم تحديد الفئة التي سيتعامل معها المشروع وأنها ستكون من بين هؤلاء الذين تصل دخولهم إلى أقل من ٥٠٪ من خط الفقر في مصر بغرض تحسين فرصهم في الحياة وتشجيعهم على المساهمة في أنشطة تدر عليهم بعض الدخل. ومن أجل ذلك سيقوم مشروع الأمل بإعطاء الأولوية في منح القروض للمشروعات الصغيرة من خلال التعامل مع مجموعات من الأفراد مع إعطاء الأولوية للنساء.

ولتحقيق الاكتفاء الذاتي يقوم مشروع الأمل بتحصيل بعض المصاريف في صورة مدفوعات إضافية من أجل تغطية المصاريف الإدارية للمشروع. وخلال المناقشات رأت الجهات المسئولة في الحكومة المصرية أن مثل هذا العمل يجب أن تقوم به المنظمات غير الحكومية في مصر ولذلك اتجه المشروع إلى إنشاء شركة مساهمة للقيام بالمشروع بالاشتراك مع بعض المؤسسات المالية الأخرى الموجودة في مصر.

حسب الخطة الخمسية لمشروع الأمل والتي تم إعدادها اتفق على أن تقدم الخدمات في المشروع من خلال أربعين وحدة أو فرع للمشروع بغرض الوصول خلال هذه الفترة إلى أكثر من ١٩ ألف أسرة من المنتفعين والمتعاملين مع مشروع الأمل.

ويعتمد اختيار المناطق التي يعمل المشروع فيها على أساس الكثافة السكانية للفقراء ومن خلال استخدام بعض المعايير التي حددها مشروع الأمل، من بينها ألاَّ يزيد دخل أي فرد من الأسر أوالمجموعات التي ستتعامل مع المشروع عن خمسين جنيهًا مصريًا في الشهر، وألاَّ تزيد ممتلكات

الأسرة عن أكثر مما يوازي ٣٥٠٠ جنيه مصري، ولا تزيد كذلك الملكية الزراعية في حالة وجودها عن نصف فدان للأسرة كشرط للاستفادة والتعامل مع مشروع الأمل. ويهدف المشروع أيضًا خلال السنوات الخمس الأولى إلى إعطاء قروض يبلغ مجموعها ما يوازي خمسة ونصف مليون دولار، ومع اتساع أعماله فإن المشروع يأمل أن يغطي كل أراضي مصر وكذلك تمتد أعماله إلى بعض الدول العربية الأخرى والتي تتناسب ظروفها واحتياجاتها مع أغراض وأهداف المشروع.

٢ - جمعية دعم مشروعات المرأة والأسرة (٣)

بدأ الإعداد لجمعية دعم مشروعات المرأة والأسرة لمدة تزيد عن ثلاث سنوات بالتعاون مع بنك جرامين في بنجلادش لمساعدة أكثر الناس احتياجًا في مصر وخاصة من بين من يرغبون في مساعدة أنفسهم عن طريق الاعتماد على قدراتهم في عمل مشروعات صغيرة تدر عليهم دخلاً وتجنبهم الاعتماد على المساعدات والهبات التي ثبت أنه لا تأثير لها على المدى الطويل.

وتعتمد الجمعية في عملها على نفس أسلوب ونظام العمل ونفس الطريقة المتبعة في بنك جرامين والتي تقوم على أساس التعامل مع المجموعات وليس الأفراد، مع توصيل الخدمات إلى المحتاجين في أماكن تواجدهم في مجموعات متناسقة يبلغ عددها خمسة أفراد للتعامل معهم على أنهم وحدة متكاملة.

لا تقتصر برامج الجمعية على تقديم القروض ولكنها تقدم بعض البرامج المكملة لمشروع الإقراض تستهدف إلى تحقيق التنمية بمعناها الواسع والمستمر وخاصة فيما يتعلق بتقديم البرامج الصحية وتنمية المهارات وإدارة المشروعات وبرامج محو الأمية والاهتمام بالموضوعات الخاصة بالبيئة وتنظيم الأسرة وتدعيم دور المرأة ومشاركتها في المجتمع المحلي، وذلك من خلال المناقشات والأنشطة التي تتم في الاجتماعات الأسبوعية الدورية التي تعقدها المجموعات مع الباحثين الميدانيين العاملين في المشروع ويركز أيضا هذا المشروع على تقديم خدمات خاصة للنساء بصفة خاصة حيث يؤمن المشروع بأن إصلاح حال المرأة في أي مجتمع واعتمادها على نفسها يعود بالفائدة على جميع أفراد الأسرة.

(٣) ڤيرات ديڤياكريتي، عمالة الشباب والتنمية الريفية، خبير في شئون التنمية ، ورقة بحث، قمة عمالة الشباب، ٢٠٠٢.

ويعمل مشروع الجمعية في ثلاث مناطق في مصر وهي منطقة بولاق الدكرور وقرية بدين في المنصورة وبعض القرى الصغيرة في منطقة استصلاح الأراضي بالنوبارية. ويبلغ عدد المستفيدين والمتعاملين مع المشروع حتى الآن أكثر من ١٤١ أسرة في المناطق الثلاث. كما يبلغ حجم القروض التي قدمت إلى هؤلاء المتعاملين حوالي ٨٥ ألف جنيه مصري. ويأمل المشروع بعد أن تستقر أوضاعه إلى أن تتسع أعماله ليشمل أعداداً أكبر ومناطق أكثر في مصر.

٣ - جمعية جيل المستقبل

أنشئت الجمعية في نوفمبر من عام ١٩٩٨ عندما أدرك قطاع الأعمال الخاص في مصر الحاجة الملحة إلى تنمية وتطوير الكوادر البشرية القادرة على تطوير الإنتاج وزيادته على خريطة الاقتصاد العالمي، الذي يتسم بملامح متفردة أهمها المنافسة والكفاءة العالية والديناميكية. وتقوم الجمعية بتقديم برامجها بالاشتراك مع المؤسسات والمعاهد الوطنية والعالمية منها وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، ووزارة الشباب والصندوق الاجتماعي للتنمية ومؤسسة بيرلتز وأميداست. وتستخدم أنظمة IBM & GCTCO & Microsoft في برامج التدريب على الكمبيوتر. كما أن لها علاقات مع كلية الأعمال الإدارية بجامعة هارفارد كذلك تتلقى الجمعية مِنَحًا من نوادي ومؤسسات تكنولوجيا المعلومات بالإضافة إلى عدد من القروض الأخرى .

وتتطلع الجمعية الآن إلى تحديث المفاهيم الخاصة بآليات العمل في المؤسسات الاقتصادية والمساهمة في تنميه الاقتصاد المصري من خلال تحديث أداء القوى العاملة ورفع كفاءتها مما يستوجب أساسًا قويًا لانطلاق العمل في محاور التدريب الأكاديمي والتدريب العملي والبرامج وتقوم الجمعية حاليا بإعداد وتنفيذ العديد من البرامج التي تشتمل على ما يلي:

أ - برنامج «اكتساب المهارات في مجال العمل» ويهدف إلى تنمية المهارات الأساسية للشباب من خريجي الجامعات المصرية من مختلف التخصصات ومدة هذا البرنامج ثلاثة أشهر للتدريب على دراسة واستخدام أحدث برامج الكمبيوتر والإنترنت إضافة إلى التدريب على المهارات العملية المتخصصة والمرتبطة بالعمل

مثل تنظيم الوقت، والعمل من خلال المجموعة Team Work، والمبادرة، والمفاهيم الأساسية للمحاسبة، وإدارة الأعمال، والتسويق والمبيعات. ويتم هذا البرنامج بالمشاركة مع بعض شركات التدريب العالمية وعلى رأسها مؤسسة « أميدايست».

ب - برنامج « منحة مايكروسوفت Microsoft» ويهدف إلى إعداد وتنفيذ خطة طموحة لإرساء قاعدة قومية متينة في مجال صناعة تكنولوجيا المعلومات. ويهتم البرنامج بتدريب خريجي كليات الحاسب الآلي من العاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات للحصول على شهادة مايكروسوفت المعتمدة عالميا في إدارة قواعد البيانات «MCDBA» وتتراوح مدة البرنامج ما بين سبعة إلى ثمانية أشهر .

ج - برنامج «إعداد القيادات التنفيذية في الشرق الأوسط» ويهدف إلى الإعداد والتدريب للكوادر العاملة في قطاع الأعمال العام والخاص في مصر والشرق الأوسط. ويشترط البرنامج أن يكون المتدرب مرشحًا لمنصب قيادي في مجال إدارة الأعمال. ويتم التدريب لهذا البرنامج في كلية الأعمال الإدارية بجامعة هارفارد بولاية بوسطن في الولايات المتحدة الأمريكية ويستغرق التدريب ثلاثة أسابيع يتبعها برنامج تدريبي مدته ثلاثة أسابيع أخرى يقام في مدينة شرم الشيخ في مصر.

٤- الغرفة التجارية المصرية بالإسكندرية

تولي الغرفة التجارية المصرية بالإسكندرية اهتماما كبيرا في مجال عمالة الشباب وتأهيلهم وإتاحه وإيجاد فرص عمل لهم وتقوم الغرفة بتنفيذ المشروعات التالية:

أ- مشروع «الإسكندرية مدينة إلكترونية» لتدريب شباب الإسكندرية على الحاسب الآلي والذي بدأ العمل به في شهر يوليو من عام ٢٠٠٢، وتم تدريب ١٥ ألف متدرب على أساسيات الحاسب الآلي بأسعار رمزية، وستتم المرحلة التالية بالتعاون مع منظمة اليونسكو للحصول على شهادة الرخصة الدولية لمستخدمي الحاسب ICDI.

ب- برنامج «المركز المجتمعي لتكنولوجيا المعلومات» والذي يتم تنفيذه بالاشتراك مع وزارة الاتصالات والمعلومات ويهدف إلى نشر الوعي بتكنولوجيا المعلومات وتأهيل شباب الإسكندرية، بالتدريب المتخصص، للحصول على فرص عمل مناسبة في مجال «صيانة حاسبات» و«تصميم مواقع الإنترنت».

ج- مشروع تشغيل أبناء التجار بمحافظة الإسكندرية، وذلك من خلال إعداد قاعدة بيانات خاصة بالوظائف المطلوبة لدى التجار وقاعدة بيانات خاصة بأبناء التجار الراغبين في الحصول على فرص عمل.

٥- الهيئة القبطية الإنجيلية للخدمات الاجتماعية

اهتمت الهيئة القبطية الإنجيلية للخدمات الاجتماعية بمشكلة البطالة منذ الثمانينيات، وذلك بإضافة برنامج التدريب المهني إلى برنامج عملها مع اهتمام خاص بعدد من الحرف الأساسية مثل النجارة والسباكة والخياطة والحدادة، من خلال تنظيم دورات تدريبية يقدم بعدها للناجحين مساعدات كتقديم المعدات اللازمة لأنشطتهم والعمل في مشروعات صغيرة أو مساعدتهم على الالتحاق بأسواق العمل في داخل البلاد أو خارجها. ومع مرور الوقت تغير الشكل التقليدي لبرنامج التدريب المهني ليخرج من نطاق مراكز التدريب إلى التدريب الميداني مما جعل دور الهيئة القبطية الإنجيلية قائمًا على تحفيز عملية التدريب المهني عن طريق التفاعل بين أصحاب الأعمال والمتدربين «التلمذة الصناعية الحرفية».

وتتبنى الهيئة القبطية الإنجيلية للخدمات الاجتماعية مشروع تنمية الدور الريادي للشباب في مجال التوظيف، والذي يهدف إلى بناء شبكة من القيادات الشبابية يتركز عملها في الدعوة وتسهيل فرص عمل للشباب من خلال دراسة نماذج من المشروعات الناجحة والاستفادة منها ومحاولة نشرها وتطبيقها لبث الوعي وإعداد القيادات الشبابية التي تساعد على عمالة الشباب من خلال عقد وتنظيم ورش عمل واجتماعات متعددة للشباب.

٦ - الصندوق الاجتماعي للتنمية

الصندوق الاجتماعي للتنمية هو صندوق أنشئ بالقرار الجمهوري رقم ٤٠ لعام ١٩٩١ للتعامل

مع الآثار الناتجة عن برامج الإصلاح الاقتصادي ومواجهة التحديات التي يواجهها المجتمع المصري في مكافحة الفقر والمساهمة في تخفيف البطالة خاصة بين الشباب من خلال توفير فرص عمل جديدة، وتشجيع وتحفيز الشباب على إقامة مشروعات صغيرة، والعمل على تنمية وتطوير مشروعات الشباب القائمة، وتوسيع قاعدة المستفيدين من برنامج الصندوق الاجتماعي وذلك بالتنسيق مع المؤسسات الأخرى.

ويتبع الصندوق رئاسة مجلس الوزراء، وينفذ مشروعاته بالتعاون مع العديد من الوزارات وشركات القطاع الخاص والعام والجمعيات الأهلية والإدارات الحكومية والمؤسسات المالية وجمعيات المجتمعات المحلية.

وتتشكل الموارد التي يعتمد عليها الصندوق من مجموع ما يحصل عليه من قروض ومنح من الحكومة المصرية والبنك الدولي والتنمية الدولية، والاتحاد الأوروبي والصناديق العربية، وعدد من الجهات المانحة الأخرى.

ويخصص جزء من هذه الموارد التي يحصل عليها الصندوق للأنشطة الإنتاجية، أما المنح فتستخدم في تمويل مشروعات تطوير البنية الأساسية والأنشطة الاجتماعية في المجتمعات الريفية والمناطق الحضرية الفقيرة. ويقوم الصندوق الاجتماعي للتنمية بتنفيذ أعماله من خلال شبكة مكاتب إقليمية في جميع المحافظات. ويضم الوحدات والإدارات التالية:-

أ- وحدة الدراسات وتحسين المستويات المعيشية بهدف تخفيف حدة الفقر وتوليد العمالة وتنمية المشروعات من خلال ورش العمل والدورات التدريبية.

ب- وحدة المرأة والتنمية وتهدف إلى تشجيع مشاركة النساء في الحياة الاجتماعية والاقتصادية وحثها على الدخول في مجال العمل الحر (تأثيث العمل الحر).

ج- وحدة البيئة والتنمية وتختص بتقديم الدعم الفني لبرامج الصندوق ومكاتبه الإقليمية في مجال حماية البيئة والتأكد من مراعاة المعايير والضوابط البيئية السليمة وتقييم الأثر البيئي للمشروعات الممولة من الصندوق.

ويتبع هذه الوحدات العديد من البرامج الأجهزة والتي يمكن التعريف بها فيما يلي :-

أ- جهاز تنمية المشروعات الصغيرة هو أحد آليات الصندوق الاجتماعي للتنمية لدعم إقامة مشروعات صغيرة جديدة والتوسع في القائم منها وتحديثه، لزيادة دخل الأفراد وإتاحة فرص عمل جديدة، بما يساهم في حل مشكلة البطالة، ويعمق وعي الشباب وغيرهم بأهمية العمل الحر، ويشجع الملكات في هذا الاتجاه، كما يعمل الجهاز على إتاحة الائتمان والمعونة الفنية والتدريب للمساعدة في تنفيذ مشروعات تتقدم بها جهات أفراد مؤهلة للصندوق وتكون ذات جدوى فنية واقتصادية توفر فرص عمل جديدة.

ب- برنامج الأشغال العامة ويهدف إلى إنجاز مشروعات تستخدم العمالة الكثيفة لدعم البنية الأساسية والخدمات في المناطق الريفية والحضرية ذات الدخل المنخفض، ودعم أنشطة التشغيل والصيانة الكفيلة بإيجاد فرص عمل طويل الأجل للعمالة الماهرة وغير الماهرة.

ج- برنامج تنمية المجتمع ويهدف إلى تنفيذ مشروعات متعددة مع منظمات غير حكومية وهيئات حكومية، ويعمل على تقديم القروض للمشاريع المتناهية الصغر. وتضم أنشطته الرعاية الصحية والتعليم ومدارس المجتمع ومدارس الفصل الواحد للفتيات وأنشطة المرأة والسكان وتنظيم الأسرة ودعم البيئة والمجتمع المحلي. ويعمل الصندوق على تحويل تدريجي للتمويل يعتمد بشكل متزايد على المنظمات غير الحكومية على اعتبارها أقدر على أساليب مشاركة المجتمع كما يركز على التدريب المهني والتمويل مُتناهي الصغر.

د- برنامج تنمية الموارد البشرية ويهدف إلى تأهيل الداخلين الجدد في سوق العمل، ويعطي أولوية لفئات العمالة التي تم الاستغناء عنها للعمل في مشروعات قطاع الأعمال وكذلك الشباب المتعطل ويستخدم أسلوب التدريب التعاقدي لمن سيعملون في مشروع معين أومجموعة من المشروعات التي ترغب في استخدام العاملين الجدد.

لقد شهدت تجربة الصندوق الاجتماعي عدة تطورات، كما واجهت بعض العثرات نتيجة لبعض الظروف الاقتصادية والكساد أوعدم توفر الخبرات الكافية لضمان نجاح الشباب في مشروعاتهم مثل خبرات الإدارة والتسويق والقدرة على المنافسة في أسواق المنتجات المحلية والإقليمية والعالمية. كما حاول القائمون على أعمال الصندوق الاجتماعي التغلب على ذلك من خلال إقامة المعارض لمشروعات الشباب وتقديم وتسهيل خدمات التسويق لذلك قام الصندوق بإنشاء الجمعية المصرية لحاضنات المشروعات الصغيرة في يوليو ١٩٩٥، التي تهدف إلى تجميع طاقات أصحاب المشروعات الصغيرة في إطار يحمي مشروعاتهم الوليدة في بداية عملها من المخاطر ويوفر لها آليات النجاح من خلال شبكة من المتخصصين في كافة المجالات.

كما وضع الصندوق مشروع إعداد وتأهيل المستثمر الصغير بهدف مساعدة أصحاب المشاريع في إنشاء مشاريعهم في الوجهة الإدارية والفنية ورفع كفاءة العمالة المطلوبة لسوق العمل في مصر حتى تصل منتجاتهم إلى أعلى جودة طبقًا للمواصفات المحلية والعالمية وذلك لمواكبة السوق العالمي.

ويقدم الصندوق برامج تدريبية للتعامل مع التجارة الإلكترونية، والاعتماد على الدراسات الميدانية المتوافرة عن أحوال الأسواق والاحتياجات المحلية الخارجية من المنتجات والخدمات والتعامل أيضا مع تيسير شروط القروض للمشروعات الصغيرة من المؤسسات المالية أوالجمعيات الأهلية، وتوفير برامج للنهوض بمستويات الجودة في الإنتاج والعوامل التي تساعد على تخفيض التكلفة على القدرة التنافسية للمنتجات في الأسواق ومحاولة تزويد المشروعات بالآليات الجديدة في الاتصال والتي تساعد بدورها على رفع كفاءة الأداء وخاصة بالنسبة للمخازن والتحليل المالي ومتابعة الطلبات في الأسواق التي تساعد كلها على اتخاذ القرارات السليمة.

ولضمان عدم تعثر الشباب في مشروعاتهم أسس الصندوق في ١٩٩١/٢/١ جمعية التأمين التعاوني على المشروعات الصغيرة برأس مال ١٠ مليون جنيه عند الإنشاء ويتزايد بزيادة الأعضاء، وتوفر الجمعية كافة تغطيات تأمينات الممتلكات والمسئوليات المرخص لها بمزاولتها وفقًا لفكر جديد ونظرة شاملة لاحتياجات العملاء من التغطيات التأمينية بشروط وتكلفة ملائمة. وتتميز الجمعية بتقديم برامج متخصصة في تأمينات الضمان وخاصة المشروعات الممولة من الصندوق الاجتماعي للتنمية، وتضمن الجمعية نسبة تصل إلى ٩٠٪ من قيمة القرض بحد أقصى ٣٠٠ ألف جنيه.

عند إنشاء الصندوق تصور البعض أن برنامج المشروعات الصغيرة سيكون الحل الأمثل للمساعدة في تخفيض مشكلة البطالة سواء بالنسبة للخريجين الجدد أو العائدين من الدول العربية، وزاد من التعقيد أن هذا التصور قد تطور إلى تحديد أن المشكلة الرئيسية التي تواجه جميع المشاريع الصغيرة هي مشكلة التمويل، وعلى هذا قام البرنامج بالتركيز على توفير القروض اللازمة على أنها العنصر الأساسي اللازم الذي سيحل مشكلة جميع المشاريع الصغيرة في مصر ويجعلها قادرة على استيعاب وإيجاد عدد كبير من فرص العمل المستدامة بل وأكثر من ذلك على تطوير وتنمية الاقتصاد القومي أو على الأقل المساهمة في التنمية.

وقد قام العاملون في جهاز تنمية المشروعات ببذل مجهود كبير أثمر عن إحصائيات توصف بأنها مؤشرات إيجابية، ولكن في حقيقة الأمر كانت مؤشرات غير حقيقية ومازالت تتداول حتى الآن من حيث عدد فرص العمل التي خلقها الجهاز، والقيمة المضافة التي أضافتها هذه الأعمال للاقتصاد القومي والمشاكل القانونية التي تواجه بعض المشاريع مثل مشكلة التسويق والجودة وبالطبع ذلك يؤثر على السيولة المتوافرة للمشروع نتيجة تأثيرها على الإيرادات والتدفقات النقدية لأغلب هذه المشاريع الصغيرة.

ونستطيع جميعًا أن نلمس تعقد جميع الإجراءات المتعلقة بإنشاء مشروع جديد، وأغلبها متعلقة بأمور شكلية كان السبب في وجودها أساسًا هو خلق فرص عمل في الجهاز الحكومي لامتصاص أكبر قدر من الخريجين الجدد، ونظرًا لأنه في الوقت الحالي لا يتم تطوير هذه الإدارات بشكل جدي لزيادة كفاءتها وتحديد مسئوليتها الحقيقية في الأمور الهامة، فإن أي شخص يبدأ في الإجراءات بإنشاء مشروع يواجه بكم كبير من الإجراءات تتعلق بعدد لا نهائي من المعوقات.

وقد تركزت خطط جهاز تنمية المشروعات في توفير القروض للشباب اعتقادًا أن توافر السيولة النقدية هو العنصر الأساسي الذي سيمكن الشباب من تنفيذ مشروعات ناجحة، ولكن في الواقع هذا غير حقيقي، فطريقة تقديم القروض عن طريق البنوك تواجه مشاكل رئيسية مثل:

تقوم البنوك بطلب ضمانات عالية لا يستطيع تقديمها المستثمر المبتدئ Entrepreneur، لذلك فهناك نسبة رفض عالية لكثير من طلبات القروض من جهة البنوك، ولكن للبنك أسبابه:

البنك فقد مصداقية مشروعات الصندوق الاجتماعي حيث إن الصندوق لا يهتم باختيار المستثمر المبتدئ Entrepreneur الحقيقي بقدر اهتمامه بصرف القرض له، ولذلك هناك نسبة تعثر

عالية، مما دفع البنوك خلال عملية الإقراض إلى طلب ضمانات مرتفعة ليضمن استرداد أمواله، حيث إن الصندوق في تعاقداته مع البنوك لا يتحمل مخاطر الائتمان، وهذا سبب تعسف البنوك في إعطاء القرض، موظف لجنة الائتمان في البنك يقرض على مسئوليته وعلى تقييمه لحجم الضمان الذي يراه مناسبًا، مع الأخذ في الاعتبار أن كثيرًا من موظفي لجان الائتمان في البنوك يفتقدون الحس الائتماني.

- إن أساس فكر الضمان في البنك يجب أن يقوم على أساسين:

١ - أن الضمان الرئيسي له في الحياة الاقتصادية التي يشارك فيها هو المشروع نفسه وليس شيئا آخر.

٢ - أن يقدم البنك القرض للمستثمر المبتدئ Entrepreneur الحقيقي، ولا يقدمه لمجرد تنفيذ سياسة الدولة أو الجهة المتعاقد معها.

- وهناك مقاييس معينة يتم بها اختيار المستثمر المبتدئ Entrepreneur فليس كل الشباب صالحًا لهذه المهمة، والبنوك بالإضافة إلى تدهور الوضع الاقتصادي الحالي تلتمس هذه الحقيقة، ولذلك أصبحت تشكل عائقًا أساسيًا بل والأهم في سير المشروع وتنفيذه.

نعود هنا إلى الجهة التي يأتي ويخرج منها طالب القرض (المستثمر الصغير) وهي الصندوق الاجتماعي، حيث يجب وقبل أي خطوة ايجابية من جهته أن يقوم بقياس وتحديد من هو المستثمر الصغير الذي يرسله للبنك، وهناك معايير وقياسات عالمية لذلك.

كما يجب على الصندوق أن يعمل من خلال Database لاحتياجات البلد الفعلية، ومن هنا يستطيع تحديد وقياس نوعية المشروعات التي يرسلها للبنك (دراسات الجدوى) لطلب القرض، حيث يقبل البنك بعد ذلك إعطاء القرض بناء على أسس فنية ومالية سليمة تضمن نجاح المشروع وبذلك تتحدد مصداقية البنوك في عمل وسياسة الصندوق فالبنوك من جوهر عملها أن تتعاون مع المستثمر الصغير حيث إنها تحقق عائدًا من وراء مشروعه وأقراضه (الفوائد).

لذلك فعلاجًا لعدم توافر المهارات اللازمة لصاحب المشروع لإدارة مشروعه، يجب تزويده بها من خلال الدعم الفني قبل الدعم المالي، ونظرًا لأهمية عنصر الزمن وتأكد البنوك من زيادة مخاطر الائتمان وتحملها وحدها لهذا الجانب، جعلهم يتمادوا في طلب الضمانات التي تؤمن لهم استرداد

أموالهم فور تعثر صاحب المشروع، كما أن عدم وجود خطط مناسبة لتوفير الدعم اللازم في حالة التعثر، وانعدام نظام المتابعة الذي يوفر للمدين بعض الطمأنينة عند حدوث المخاطر أو ظهور العوامل التي تؤثر بطريقة معاكسة في توافر السيولة، كل هذه عوامل هامة أيضا في تعسف البنوك في إعطاء القروض والمغالاة في طلب الضمانات.

٧ - جمعية رجال الأعمال بالإسكندرية

بدأت الجمعية أنشطتها منذ الثمانينيات كلجنة اقتصادية تحت رعاية الغرفة التجارية في الإسكندرية لتقديم الدعم للقطاع الخاص، والنهوض باهتمامات رجال الأعمال وتقوية الروابط الاجتماعية بينهم وبين القطاع العام والحكومة. ثم تطور هذا المفهوم ليضم أعمال خدمة المجتمع وخاصة في بناء المستشفيات والمدارس ومؤسسات المسنين وتحسينها. اقتضت هذه الأنشطة الحديثة توليد كيان حديث تمثل في إشهار جمعية رجال أعمال الإسكندرية كمنظمة خاصة غير ربحية.

تمكنت الجمعية بالتعاون مع هيئة المعونة الأمريكية من خلال اتفاقية مدتها سبع سنوات من التركيز على المشروعات الصغيرة والمشروعات متناهية الصغر، ومنذ عام ١٩٩٠ تقدم الجمعية قروضًا صغيرة بشروط محددة. امتدت أعمال الجمعية إلى ١٤ منطقة داخل محافظة الإسكندرية كما امتدت أنشطتها إلى محافظات أخرى مثل محافظة كفر الشيخ والبحيرة ومطروح والمنوفية على أمل أن ينتشر نشاط الجمعية في جميع أنحاء الجمهورية. وتقدم الجمعية حاليًا البرامج التالية:

أ- برنامج القروض الصغيرة ومتناهية الصغر التي تتراوح قيمة القروض فيها مابين ٥٠٠ - ٢٥٠٠ جنيه مصري تسدد خلال فترة من ٤- ٣٤ شهرًا.

ب- برنامج المجتمعات الريفية والحضرية ذات الدخل المتدني والذي يقدم خدمات القروض والمعونة الفنية لأفقر الفقراء من النساء والعائلات وبصفة خاصة «العائلة التي تعولها امرأة» وتتراوح قيمة القرض بين ١٠٠- ٥٠٠ جنيه مصريٌ تسدد على فترات ما بين ١٠ -٤٠ أسبوعًا.

ج- برنامج التوظيف الشخصي ويهدف إلى خدمة القطاعات الأشد فقرًا من السكان وبصفة خاصة من النساء. وهذا البرنامج لا يقدم قروضا ولكن يقدم منحاً على

دفعتين مقيدة بشروط حيث يركز البرنامج على الأفكار والتجارب الشخصية وبناء المهارات واستخدام الوقت في عمل إنتاجي يؤهل المشتركين فيه للحصول في المستقبل على قرض للقيام بإحدى المشروعات الصغيرة .

د- برنامج الخدمات غير المالية لتدعيم الأعمال في المشروعات الصغيرة للمساعدة في تكنولوجيا الأعمال وأنشطة التسويق وذلك بالإضافة إلى توفير الخدمات الاستشارية والخاصة بإدارة القروض ومتابعتها.

كما قامت جمعية رجال الأعمال بالتعاون مع الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية عام ١٩٨٩ بتبني مشروع تحت اسم: «مشروع تنمية المنشآت الصغيرة والحرفية» ومع مضي السنوات صار المشروع من أكبر وأهم المشروعات التي تعمل في هذا المجال في مصر ويهدف هذا المشروع إلى تقديم المساعدة المالية والفنية لأصحاب المنشآت الصغيرة والحرفية.

الفصل السابع

خلاصة وعرض لبحوث

ومناقشات قمة عمالة الشباب

مقـــدمة

تعددت الجلسات والموضوعات والبحوث والمناقشات التي اشترك فيها الشباب والخبراء وبصفة خاصة المناقشات التي جرت عن أوضاع توظيف الشباب في مختلف دول العالم، وعلاقتها ببرامج التعليم والتدريب ومختلف السياسات التي تؤثر على توظيف وبطالة الشباب، والفرص المتاحة لعمالة الشباب في قطاعات الأنشطة الصحية والبيئية وقطاع الزراعة والقطاع غير الرسمي وغيرها من القطاعات، والفرص المتاحة حاليًا بسبب التقدم السريع في مجال المعلومات وتكنولوجيا الاتصال في توفير فرص عمل جديدة للشباب في هذه المجالات وضرورة الاعتماد وتوفير المناخ المناسب لنشر فرص تشغيل الشباب في المشروعات الخاصة من خلال توفير سبل الإقراض المناسبة للمشروعات الجادة والناجحة. بالإضافة إلى توفير فرص التدريب والمعلومات للشباب الراغبين في إنشاء مشروعات صغيرة، وأهمية مساهمة القطاع الخاص في توفير فرص تشغيل الشباب، وتعزيز مشاركة المرأة وتشجيعها على الالتحاق ببرامج التعليم والتدريب لتهيئة الفرصة لاشتراكها في كل مجالات التوظيف السابق الإشارة إليها، والعمل على مواجهة العوامل التي تؤثر على إنتاجية وعمالة الشباب خاصة الجوانب الصحية ومنها التغلب على بعض الأمراض التي تعوق الاستفادة من طاقات الشباب مثل مرض الإيدز أو نقص المناعة، وذلك من خلال برامج التثقيف الصحي وبعض البرامج الأخرى التي يمكن من خلالها الحد من الجريمة والعنف والتطرف بين الشباب.

بحوث ومناقشات عمالة الشباب

يناقش هذا الجزء بعض الآراء والاتجاهات التي تم تقديمها في بعض الأبحاث والخاصة بعمالة الشباب[(١)] والتي نوقشت في قمة عمالة الشباب من خلال عدد من الجلسات الرئيسية لعدد من المتحدثين البارزين، بالإضافة إلى مجموعة كبيرة من اللجان ومجموعات عمل فرعية تركزت مناقشاتها

(١) عرض لبعض الأبحاث التي تمت مناقشتها في قمة عمالة الشباب مع الاعتذار لأصحاب الأبحاث التي لم نتمكن من تغطية محتواها بسبب ضيق المساحة المتاحة

على الممارسات الجيدة التي تساند قضية عمالة الشباب، بالإضافة إلى تسع ورش عمل تدور موضوعاتها حول الأساليب الناجحة لدعم عمالة الشباب والتحديات الفريدة التي يواجهها الشباب والإستراتيجيات والسياسات المبتكرة التي تهدف إلى تنمية قدرات ومهارات الشباب . وفيما يلي عرض ملخص لتلك البحوث والدراسات التي نوقشت في قمة عمالة الشباب.

١-المشروعات الصغيرة والخاصة(٢)

تتعدد الآراء حول تعريف مفهوم الـ Enterpreneurship وخاصة بالنسبة للشباب. ويعتبر أقرب مفهوم أوتعريف لها بأنه العملية التي يتم من خلالها توعية الشباب بقيمة وأهمية امتلاك مشروع خاص كأحد البدائل المتاحة للحصول على وظيفة أو عمل مما يساعد على تقديم بعض الحلول للقضاء على مشكلة البطالة بين الشباب، وبالتالي يؤدي إلى العديد من الإيجابيات بالنسبة لمشروعات الشباب التي تهدف إلى ما يلي :

١- إعادة الشباب العاطلين أوالمهمشين إلى خضم الحياة الاقتصادية والمساهمة فيها.

٢- تقديم خدمات وسلع ذات عائد وفائدة للمجتمع وخاصة للمجتمعات المحلية.

٣- تتميز المشروعات الصغيرة بأن لديها قدرة أكبر على الاستجابة للتغيرات الاقتصادية التي تحدث، وبالتالي الاستفادة من الفرص الإيجابية التي تتيحها هذه التغيرات الجديدة .

٤- تعمل المشروعات الصغيرة على توسيع قاعدة المنافسة في الأسواق.

٥- تتسم المشروعات الصغيرة عادة بالابتكار والبحث عن حلول غير تقليدية للمشكلات التقليدية التي تواجهها معظم المشروعات في الأسواق .

٦- تساعد المشروعات الصغيرة على تدعيم وترسيخ هوية الشباب وانتماءاتهم الثقافية والاجتماعية في المجتمعات التي يعيشون فيها .

(٢) فرانسيس شيجونتا، الشباب والمشروع الخاص مواجهة التحديات الرئيسية، ورقة بحث عمالة الشباب ، ٢٠٠٢ .

٧- تساهم المشروعات الصغيرة في تهيئة الفرص لتنمية القدرات لدى أصحاب هذه المشروعات وخاصة من الشباب، وإعادة اكتسابهم للمهارات الجديدة المطلوبة، وذلك عن طريق الاحتكاك الواقعي في العمل في هذه المشروعات الصغيرة.

٨- تقوم المشروعات الصغيرة على تشجيع الشباب لإقامة علاقات مع رجال الأعمال والقادة في الأسواق الاقتصادية وخاصة من أصحاب المشروعات الكبيرة مما يتيح لهم فرص الاحتكاك والخبرة عن طريق العمل معهم.

ويلاحظ أن الكثير من الشباب في الدول المتقدمة يقبل الآن على إقامة مشروعات خاصة بالرغم من أن المساهمات الاقتصادية في الناتج القومي لمثل هذه المشروعات لازالت محدودة. وتشير بعض الدراسات إلى وجود إقبال غير مسبوق من الشباب على إنشاء مشروعات صغيرة في كثير من الدول النامية وخاصة في دول أفريقيا جنوب الصحراء حيث يفوق فيها إقبال الشباب على المشروعات الصغيرة على أقرانهم في الدول الأوروبية، ذلك رغم العوائق التي تقف أمام هؤلاء الشباب والتي تتعلق بالعديد من المشاكل ومنها القدرة على الحصول على رأس المال المؤسس Seed Capital، أو الوصول إلى الأسواق لتسويق المنتجات، بالإضافة إلى أن أصحاب المشروعات الصغيرة ليس لديهم القدرة الكافية في مجالات التخطيط أو امتلاك المهارات الإدارية المطلوبة لإدارة مثل هذه المشروعات الصغيرة كما تقل قدراتهم على الاحتفاظ بسجلات مالية دقيقة، ولا تتوفر لديهم القدرات على تطوير منتجاتهم كي تحقق لهم المنافسة في الأسواق. وتمر المشروعات الصغيرة ومشروعات الشباب بثلاث مراحل :-

المرحلة الأولى

مرحلة ما قبل امتلاك المشروع وخاصة بالنسبة للشباب من صغار السن(١٥-١٩سنة) وهم من الشباب ذوي الخبرات المحدودة ويعتبر ذلك من أكبر التحديات حيث لا توجد لديهم خبرات سابقة في أي من المشروعات وطريقة إدارتها. لذلك يجب العمل من جميع الجهات على مساعدة هؤلاء الشباب من خلال تقديم المعلومات إليهم كي تساعدهم في التعرف على الفرص المتاحة، مع ترك حرية الاختيار لهم بعد تقديم كل المساعدات الفنية والإدارية والمعلومات المطلوبة عن الفرص المتاحة في الأسواق خاصة بالنسبة للأسواق المحلية .

المرحلة الثانية

المرحلة التمهيدية وخاصة بالنسبة للشباب الناضج (٢٠ - ٢٥ سنة) الذين تتوافر لهم بعض رؤوس الأموال وبعض الخبرات المطلوبة لإدارة المشروعات الخاصة التي تؤهلهم للعمل في المشروعات الصغيرة والبقاء فيها والتقدم بمنتجاتهم إلى الأسواق. ويمكن لهذه الفئة من الشباب أن تتاح لها الفرص لزيادة قدرة مشروعاتهم والاستمرار في الإنتاج من خلال توفير وتقديم المزيد من الخبرات والمهارات المطلوبة وخاصة بالنسبة للمشروعات الناجحة الأخرى .

المرحلة الثالثة

مرحلة الانطلاق وهي المرحلة التالية للمرحلة التمهيدية بالنسبة للمشروعات الصغيرة ومشروعات الشباب (٢٦- ٢٩ سنة)، حيث تتوافر خلال هذه المرحلة لأصحاب المشروعات الصغيرة الخبرات والمهارات الإدارية المطلوبة لإدارة المشروعات الصغيرة والتي تتوافر لهم من خلال ممارسة العمل والخبرة الواقعية. وأكبر التحديات التي تواجه هذه المرحلة هو الخروج بهذه المشروعات من مشروعات صغيرة إلى شركات أعمال صغيرة تكون قادرة على المنافسة والبقاء في الأسواق، وهذه تحتاج من أصحابها إلى تطوير وإلى تعلم الكثير من المهارات الفنية والتنظيمية التي تؤهلهم إلى تدعيم وجودهم في الأسواق المحلية وربما بعد ذلك الخروج إلى الأسواق الخارجية الأخرى .

٢ - عمالة الشباب والتنمية الريفية (٣)

يرتبط مفهوم التنمية ارتباطا وثيقًا بواقع الدول والشعوب النامية، ويرتبط بشكل أكثر تحديدًا بالفئات الأكثر فقرًا والأكثر تهميشًا في إطار تلك الدول والتي عادة ما تتركز في المناطق الريفية حيث تتفاوت معدلات التنمية بشكل كبير بين الريف والحضر . كما أن هناك إجماع على أن الشباب الريفي يلعب دورًا هامًا أو أساسيًا في تنمية المجتمعات المحلية والريفية بسبب انتمائه إليها وبسبب امتلاكه لأكثر العناصر المطلوبة لهذه التنمية مثل امتلاكه للقدرات الحيوية والعلمية. لذلك يجب استخدام هذه القوى الشبابية في المجتمعات الريفية وتوظيفها بالطريقة الأفضل لكي

(٣) ڤيرات ديڤياكريت، عمالة الشباب والتنمية الريفية، خبير في شئون التنمية، ورقة بحث، قمة عمالة الشباب، ٢٠٠٢.

تساعد على تحقيق خطط وأهداف التنمية في هذه المجتمعات المحلية. يمتلك الشباب في المجتمعات الريفية والبيئات المحلية قدرات رئيسية تتعلق بانتماءاتهم إلى هذه المجتمعات وما يتبع ذلك من دوافع ومبادرات تساعد على تحقيق التنمية في هذه المجتمعات المحلية. بالإضافة إلى الفرص المتاحة في هذه المجتمعات والتي يمكن لهم استثمارها لتحقيق الفائدة والمزيد من الفائدة لهم وللمجتمعات التي يعيشون فيها، خاصة وأن الشباب في هذه المجتمعات يعتبرون من نتاج البيئة المحلية وما تتضمنه من أفكار وعادات وتقاليد يعيشها ويحس بها هؤلاء الشباب مما يجعل تأثيراتهم أكبر فعالية في مسيرة التغيير والتغلب على كل السلبيات التي قد تعوق مسيرة التنمية في هذه المجتمعات على اعتبار أن الشباب هو الأقدر على إحداث هذا التغيير .

تأثرت التنمية في المجتمعات الريفية بالتغيرات التي طرأت على مستوى العالم، ومنها تراجع دور الدولة، العولمة، أنظمة الإنتاج، الأنظمة الاقتصادية وتفاوت الفرص المتاحة من التعليم. كذلك الحصول على الوظائف خارج القطاع الزراعي، الحصول على الطاقة ومياه الشرب النقية وخاصة بالنسبة للتمييز في الأوضاع بين الدول الغنية والفقيرة ويتضح هذا التميز بشكل كبير بين الريف والحضر داخل الدولة الواحدة. هذا بالإضافة إلى بعض العوامل الأخرى، التي تؤثر مباشرة على التنمية في المناطق الريفية، ومنها الهجرة المتزايدة من الريف إلى الحضر وافتقار المناطق الريفية إلى الوصول أو الحصول على التكنولوجيا والمعلومات الحديثة، وضعف مستويات التعليم والتدريب في المناطق الريفية. غير أن هناك بعض العوامل التي يمكن أن تؤثر على كل هذه السلبيات وتساعد في التغلب عليها ومنها ما يلي:

١- التركيز على الشباب من الريف وخاصة الفئات المتعلمة والقادة المحليين حيث تتوافر لهذه الفئة من الأفراد درجة عالية من الاهتمام بشئون التنمية الريفية بالإضافة، إلى ما يمتلكونه من قدرات تساعدهم على المساهمة وتقديم عناصر القيادة لإحداث التنمية في المناطق الريفية. والاهتمام بالفئات الأقل تعلمًا وخاصة من الشباب الذين قد تتوافر لديهم الرغبة في المشاركة في عمليات التنمية من خلال تمكينهم من المشاركة في كل شئون مجتمعاتهم المحلية وعلى كل المستويات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية لتحقيق أفضل

عوامل المشاركة وتقديم الخبرات التي تمكنهم من تقديم الخدمات لمجتمعاتهم المحلية .

٢- التركيز على الشراكة في عملية التنمية الريفية من خارج المجتمعات المحلية الريفية مثل منظمات التنمية الدولية، الجمعيات الأهلية والجهات الحكومية مثل وزارات الزراعة وما يتبعها من مؤسسات ينصب عملها على عملية التنمية الريفية وخاصة تشجيع الأبحاث والدراسات وتوفير قواعد البيانات التي تعمل على تسهيل عملية التنمية الريفية.

٣-السياسات الحكومية وعمالة الشباب (٤)

تلعب السياسات الحكومية دورًا مهمًا في مجال عمالة الشباب ويمكن تقسيم الأدوار والسياسات التي يمكن أن تقوم بها الحكومات في مجال تشغيل الشباب إلى ثلاثة أقسام رئيسية تتعلق بما يلي:

أ - السياسات الخاصة بجانب العرض وكلها تتعلق بالمهارات والسمات والقدرات التي يتمتع بها الشباب لتكون متناسقة مع متطلبات المهارات والقدرات والسمات المطلوبة في سوق العمل. كما تتعلق بالسياسات التعليمية والتدريبية التي تضعها الحكومات غالبًا والجهود التي تبذل لجعل المحتوى التعليمي والتدريب الذي تقدمه المؤسسات التعليمية والتدريبية متفقًا مع الاحتياجات والمهارات المطلوبة في سوق العمل.

ب - السياسات الخاصة بجانب الطلب والتي تركز على تشجيع أصحاب الأعمال على تشغيل الشباب خاصة من خلال سياسات الدعم التي تقدمها السياسات الحكومية لتشجيع أصحاب الأعمال على التوسع في تشغيل المتاح من المهارات وخاصة من الشباب.

ج - السياسات الخاصة بالتوازن بين العرض والطلب خاصة من خلال ما تقوم به المؤسسات والأجهزة المسئولة عن التشغيل والتوظيف في الدولة بالنسبة للشباب، في ظل الظروف التي لا يتوافر فيها وجود أية ضمانات لتشغيل فئات الشباب (١٥ -٢٤ سنة) من جانب المؤسسات

(٤) هيجينز أونيالال، السياسات الحكومية وعمالة الشباب، ورقة بحث، قمة عمالة الشباب، ٢٠٠٢.

والأجهزة المختلفة. كما أن فرص الشباب بالنسبة لغيرهم من الفئات للحصول على الوظائف المتوافرة تعتبر أقل في معظم البلاد. كذلك ضرورة الاهتمام بتشغيل فئات معينة من الشباب مثل فئات الشباب من الإناث وذوي الاحتياجات الخاصة.

تلعب الحكومات الكثير من الأدوار في تشجيع تشغيل الشباب من خلال ما توفره من رؤوس الأموال التي تستثمر في برامج التعليم والتدريب لتأهيل الشباب العاطلين، وتوفير البرامج التي تساعد على إرشادهم وتوعيتهم بفرص العمل المتاحة في سوق العمل. هذا بالإضافة إلى ما يمكن أن تقوم به السياسات الحكومية من العمل على توفير فرص العمل الجديدة داخل الأجهزة الحكومية وخارجها من خلال توفير برامج للتوظيف، وتقديم الحوافز للمؤسسات غير الحكومية لتشجيعها على تشغيل أكبر عدد من الشباب، وتشجيع وإتاحة الفرص أمام الشباب لاستخدام التكنولوجيات الجديدة عن طريق توفير وإتاحة استخدام وسائل الاتصال الحديثة للشباب الراغبين في البحث عن عمل وخاصة توفير شبكات الإنترنت، وتدعيم الجهود التي تشجع الشباب على إقامة المشروعات الصغيرة والتوظيف الذاتي في هذه المشروعات الصغيرة.

كما يمكن أيضًا للسياسات الحكومية أن تلعب دورًا هامًا في تشغيل وتوسيع قواعد الطلب على تشغيل الشباب من خلال المتابعة والتقييم المستمر للسياسات الخاصة بالتوظيف للشباب، ومحاولة الربط بين ما تقدمه البرامج التعليمية والتدريبية في المؤسسات المختلفة والاحتياجات والمتطلبات في سوق العمل، ومحاولة التعرف على جميع الأجهزة والمؤسسات سواء الحكومية أو غير الحكومية ذات الصلة بقضية عمالة الشباب، أو محاولة القضاء على البطالة بين الشباب في سبيل تقديم الدعم والمساندة لكل ما تقدمه هذه المؤسسات من برامج في هذا المجال وبصفة خاصة التأكيد على البرامج التي تشجع وتسهل تشغيل الفئات الخاصة من الشباب وتحسين فرصهم في الحصول على الوظائف.

٤-العمل والتعليم (٥)

تنص العديد من المواثيق الدولية ومنها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والاتفاقية الدولية

(٥) ڤيڤيان جيلفوي وجون ونج، العمل والتعليم من منظور جديد للتعليم في القرن الحادي والعشرين، ورقة بحث، قمة عمالة الشباب، ٢٠٠٢.

للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافة، واتفاقية حقوق الطفل، ومنتدى التعليم العالمي وغيرها من المواثيق الدولية على حق الإنسان في التعليم، وهو ما يفرض تحديا كبيرًا على المجتمع الإنساني في ظل الارتفاع الكبير في المعدلات الحالية للفقر، وعدم الاستقرار الاقتصادي الذي يسود الكثير من مناطق العالم، والتغيرات السريعة التي يشهدها العالم الآن والتي تؤثر على الحراك الاجتماعي والثقافي والاقتصادي والسياسي في الكثير من المناطق في العالم.

يشهد العالم الآن بالإضافة إلى التحديات السابقة ظواهر جديدة مثل ظاهرة العولمة وما أفرزته من تحولات تلاشت معها الحدود بين الدول بسبب ثورة المعلومات والاتصالات والتحول الاقتصادي إلى سوق عالمي كبير، وخاصة ما يصاحب ذلك من وجود تناقضات بسبب الاتساع في الفجوة بين الأغنياء والفقراء وبين من يمتلكون المعرفة والمعلومات وبين الفئات أو الدول الأخرى التي لا تتوافر لها هذه الإمكانيات.

تتركز الأنظار الآن على أهمية التعليم باعتباره من أهم الأدوات التي يمكن من خلالها مواجهة الآثار السلبية التي تحدثنا عنها سابقًا والتي تسود الكثير من الأنحاء في العالم بسبب العولمة وما أفرزته من تحولات، خاصة وأن نوعية التعليم الذي يتوافر في معظم الدول لا يتماشى مع المتطلبات والاحتياجات في سوق العمل، على وجه الخصوص تلك الأنواع من التعليم التي تركز في معظمها على تزويد الدارسين بأنواع محددة من المهارات لا ترتبط أساسًا بالمهارات والقدرات المطلوبة في سوق العمل مما يجعلهم غير مؤهلين للخدمة في معظم الوظائف المتاحة وهو ما يؤدي إلى زيادة البطالة بين شباب الخريجين من هذه البرامج. إن سوق العمل الآن ومعظم الوظائف تتطلب المعرفة والإلمام بالكثير من مجالاتها وأكثر من مهارة والقدرة على الاتصال والتفكير النقدي والابتكار، بالإضافة إلى القدرات الخاصة بتقديم الحلول للمشكلات التي يواجهها العاملون في مختلف فئات العمل المتنوعة وهي كلها أسس أصبحت الآن من الأساسيات المطلوبة للحصول على فرص العمل المتاحة التي يتنافس عليها الكثير من الأفراد.

كذلك فإن التوسع في استخدام تكنولوجيا المعلومات وما يتبع ذلك من تطبيقات قد أدى إلى إحداث تغييرات كبيرة في بيئة ومناخ العمل حيث ظهرت كنتيجة لذلك أنماط جديدة من المعاملات في ظل سوق يعتمد أساسا الآن على التجارة الإلكترونية واستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة وهي أيضًا تحتاج إلى أنواع خاصة وجديدة من العاملين الذين تتوافر لديهم مهارات وقدرات معينة وخاصة ما يتطلب فيها التعامل مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واستخدامها.

بالرغم من الاعتماد المتزايد في كثير من أنحاء العالم على شبكات المعلومات واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة فإنه وللأسف توجد ملايين كثيرة من الأفراد في العالم ليس لديهم خدمات التليفون، ولازال النساء يعانون من التفرقة والتمييز بينهم وبين الرجال خاصة ما يتعلق بتوفير الوظائف أوالأجور المقدمة لهم. لذلك أصبح التعليم كما أشرنا من قبل من الأدوات المهمة التي يمكن أن تركز على اكتساب الأفراد وخاصة من صغار السن المهارات الفنية والأساسية إلى جانب المهارات العلمية والأكاديمية التي تدفع بهم للانخراط في سوق العمل وهم قادرون على التعامل مع المتغيرات الجديدة ومفردات بيئة العمل التي أفرزتها التحولات العالمية الأخيرة.

للتعليم والتدريب دور أساسي في مساعدة الأفراد وتعليم العديد من المهارات التي يجب التركيز عليها لاكتساب المهارات اللازمة لسوق العمل، وذلك من خلال التعامل مع مضمون برامج التعليم والتدريب وخاصة المهارات المعرفية، يقصد بها مجموعة المهارات المتنوعة التي تتعلق بالعلوم والتطبيق والقدرات الاستنباطية بواقع العمل والجوانب الإنتاجية كذلك المهارات المتعلقة بمجال العمل مثل القدرات الخاصة بتوظيف المعلومات المختلفة والمتاحة في بيئة العمل، واستخدام التقنيات الحديثة، والقدرة على توظيف الموارد المادية المتاحة والاستفادة منها. يأتي بعد ذلك مجال اكتساب المهارات الإنسانية التي تتعلق بالقدرات الخاصة بالاتصال والعمل من خلال الفريق، والقدرات الخاصة بالقيادة والتفاوض والالتزام بأخلاقيات العمل والتي تساعد في مجملها على تحسين فرص حصول الشباب على الوظائف المتاحة وجعل التعليم والتدريب أكثر مناسبة للمتطلبات المتغيرة في سوق العمل.

تحتم الظروف التي تعيشها الكثير من الدول الفقيرة والنامية ضرورة الاهتمام بأن تصل برامج التعليم لكل المناطق وخاصة المناطق الريفية والفقيرة، مع الاهتمام بأن تصل إلى كل الأنواع وخاصة

الإناث وبعض الفئات غير المحظوظة والمهمشة ممن يعيشون تحت ظروف اجتماعية واقتصادية صعبة، إلى جانب ضرورة الاهتمام ببرامج محو الأمية وتعليم الكبار بحيث تضمن لجميع الأفراد الذين يلتحقون بالعمل التمكن من القراءة والكتابة والتعامل مع الأرقام قبل الدخول في مجال العمل وبصفة خاصة بالنسبة للشباب.

٥- تكنولوجيا الاتصال والمعلومات وعمالة الشباب (٦)

تتيح النماذج التطبيقية لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال توفير فرص عمل كثيرة للشباب وخاصة في الدول النامية في مجالات تخزين ومعالجة وانتقال وعرض المعلومات عن طريق استخدام الكمبيوتر، خاصة في مجالات تنظيم العمل والمقاولات وتنظيم وترتيب الاتصال من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات بين القطاعات الرسمية العامة والقطاع الخاص. وتقل المهارات والخبرات اللازمة وخاصة للشباب في الدول النامية حيث لا تتوافر لهم الفرصة التعليمية والتدريبية لتعلم مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصال. كذلك لا تتوفر رؤوس الأموال التي يمكن للشباب من خلالها في الدول النامية اقتناء وامتلاك أجهزة الكمبيوتر أوفرص الحصول أوالاشتراك في برامج الإنترنت. لذا يجب التركيز على تعميم وتدريب الشباب على اكتساب المهارات الأساسية، ومحاولة إزالة العراقيل التي قد تعوق حصولهم على هذه المهارات الأساسية اللازمة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال مثل توفير فرص التعلم عن طريق المنح الدراسية، أوتسهيل الاقتراض أوتوفير التمويل الجزئي للالتحاق بالبرامج التعليمية والتدريبية، وتوفير استخدامهم للإنترنت في مجالات تسويق المنتجات وخاصة بالنسبة للشباب من أصحاب المشروعات الصغيرة سواء على المستوى المحلي أوالخارجي.

توجد نماذج كثيرة لمشروعات في دول فقيرة ونامية استطاع الشباب من خلالها توفير فرص عمالة لهم من خلال تكنولوجيا الاتصال والمعلومات ومحاولة سد الثغرة ما بين الاقتصاد الرقمي Digital Economy وقطاع التشغيل غير الرسمي من خلال المشروعات الصغيرة، التي يمكنها استخدام خدمات تكنولوجيا الاتصال المطلوبة مثل استخدام أجهزة الفاكس وشبكات الإنترنت والتي

(٦) ريتشارد كيرتن، توفير فرص عمل للشباب من خلال تكنولوجيا الاتصال والمعلومات: أفضل الإستراتيجيات والنماذج التطبيقية، ورقة بحث قمة عمالة الشباب ، ٢٠٠٢ .

تتوافر في مراكز الاتصالات في الكثير من الدول. وهناك نماذج في بلاد مثل الهند وبنجلاديش استطاع فيها بعض الشباب استخدام إمكانيات التليفون المحمول وبيع خدماتها بأسعار تقل عن أسعار السوق لخدمات التليفون خاصة في المناطق التي يصعب على الأهالي فيها الوصول إلى خدمات التليفون عند احتياجهم لها بسبب بعد المسافات أو تحديد ساعات العمل في المكاتب الرسمية التي توفر خدمات التليفون العام. كذلك يمكن استخدام إمكانيات الشباب في إتاحة المعلومات المطلوبة للمجتمعات المحلية من خلال بحثهم واطلاعهم على هذه المعلومات في شبكات الإنترنت المتاحة باللغة الإنجليزية وترجمتها وتبسيطها وجعلها في متناول الأفراد العاديين ممن لا يمتلكون القدرة المعرفية باللغة الإنجليزية وفي نفس الوقت في أشد الحاجة لهذه المعلومات.

وتساعد تكنولوجيا الاتصال والمعلومات، بما تقوم به من دور رئيسي وهام، في التأثير على قدرة الدول الفقيرة والنامية في الحصول على المعرفة والاتصال والاحتكاك والانفتاح على العالم المتقدم وهو الأمر الذي سيوقف وجود عالمين يعيش في أحدهما الأفراد على اتصال بكل التكنولوجيا والمعلومات ومسايرة الثورة الجديدة في عالم الاتصال، وعالم آخر لا يعرف شيئًا مطلقًا عن كل هذه التطورات، ويؤدي إلى رفع كفاءة وإمكانية الوصول إلى مصادر الإنتاج بالنسبة للسلع والخدمات سواء أكانت هذه السلع والخدمات تابعة للقطاع العام أم الخاص، ويمكن من الوصول إلى العمل في مجالات التكنولوجيا الحديثة والاتصال دون الحاجة إلى امتلاك أجهزة الكمبيوتر غالية الثمن.

وفي الوقت الحالي لا يمكن لأي بلد في العالم مهما كانت درجة التقدم فيه وفي ظل هذا التقدم الكبير أن يتجاهل تكنولوجيا الاتصال والمعلومات المتوافرة حاليًا على اعتبار أنها إحدى الطرق لتوفير الوظائف خاصة للشباب ويمكن للدول الفقيرة والنامية أن تستطيع الوصول إلى استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات لتوفير الوظائف.

٥- عمالة الشباب وفيروس نقص المناعة(٧)

تشير التقديرات المحافظة حسب تقدير التنمية الإنسانية الذي تم استخراجه من تقرير منظمة

(٧) HIV/AIDS, Safety, and the Youth Employment Summit: A Call for Action, EDC, January, 2001.

الصحة العالمية في يوليو ٢٠٠١[٨] إلى أنه يوجد حاليا أكثر من ٤٠٠ ألف حالة من حالآت الإيدز في منطقة شرق البحر الأبيض المتوسط، ويشير نفس التقرير إلى أن المعلومات المتوافرة عن فيروس نقص المناعة البشرية في المنطقة غير كافية، وما يزيد الوضع سوءا أن الإبلاغ عن الحالات الجديدة وتسجيلها يستغرق وقتا طويلا، كما أن حركة التنقل بين دول المنطقة والتي تتم بأعداد كبيرة قد تعرض الأفراد إلى احتمالات أكبر من الإصابة بهذا المرض وغيره من الأمراض.

ويستخدم الاسم HIV للتعبير عن فيروس نقص المناعة البشرية أو مرض الإيدز AIDS الذي يعني نقص المناعة المكتسبة، وينتقل فيروس نقص المناعة البشري خلال الدم والسائل المنوي والإفرازات المهبلية ولبن الأم، ويهاجم خلايا الجسم والخلايا التي تحمي الإنسان من الأمراض ويقوم الفيروس بتدميرها وينتهي الأمر إلى أن الجسم لا يستطيع مقاومة المرض، ويستمر الحال في حالات العدوى إلى التدهور في خلايا الدم ويستمر عمل دورة الفيروس ما بين ٢-١٠ سنوات لا يستطيع خلالها الجسم ممارسة الحماية ضد المرض أوالحماية من العدوى ضد أي من الأمراض الأخرى.

يؤثر فيروس نقص المناعة البشرية بصورة كبيرة على العمال وأماكن العمل، وذلك على اعتبار أن أماكن العمل جزء من المجتمع المحلي وله دور في مكافحة الأمراض، وبالتالي على جوانب اقتصادية متنوعة وكذلك معدلات التجارة، من خلال إصابات الأفراد وأسرهم خاصة في المناطق التي ينتشر فيها المرض بشكل كبير مثل القارة الأفريقية حيث تساهم الإصابة بهذا المرض في ارتفاع التكلفة وانخفاض الإنتاجية وانتشار الآثار النفسية والعقلية التي يتأثر بها المصابون بهذا المرض، وإهدار الأموال التي تستثمر في مجالات الوقاية والرعاية.

وبسبب التحديات التي جلبتها الإصابة بهذا المرض على العاملين وأماكن العمل وخاصة بالنسبة للشباب تنادي الأصوات في كل من المنظمات الدولية مثل منظمة الصحة العالمية ومنظمة الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية وغيرها من المؤسسات الحكومية وغير الحكومية، ومنظمات المجتمع المدني على ضرورة تطبيق مفاهيم تحسين الصحة في أماكن العمل من أجل محاربة المخاطر الصحية

(٨) تقرير التنمية الإنسانية، المرجع السابق، ٢٠٠٢، ص ٢٩٠.

المختلفة والتي من بينها مرض الإيدز واتخاذ الإجراءات المطلوبة لحماية الشباب وأماكن العمل من أخطار هذا المرض حيث تفتقر أماكن العمل وخاصة بالنسبة للشباب إلى المعلومات الصحيحة عن هذا المرض كما يصعب على الأفراد الوصول إلى المعلومات السليمة عنه وعن كيفية الإصابة به والمخاطر الصحية المصاحبة له. لذلك يجب توفير برامج المعلومات وتسهيل توصيلها إلى الشباب وكل العاملين في أماكن عملهم وكذلك توفير برامج التعليم عن هذا المرض وكيفية الوقاية منه وطرق التشخيص والعلاج والتحكم في المرض وكذلك الطرق التي يجب اتباعها من أجل تجنب الإصابة بهذا المرض وكيفية إجراء الاختبارات والفحوص للتأكد من عدم الإصابة بفيروس نقص المناعة بالنسبة لكل العاملين وعائلاتهم ونشر البرامج التي تركز على كيفية التقليل من السلوكيات التي تتسم بالمخاطرة وبالتالي الإصابة بهذا المرض، كذلك برامج التعليم والمعارف التي تدعو إلى نشر الحقيقة حول هذا المرض وعدم التفرقة في المعاملة بين الأفراد على أساس الإصابة بفيروس نقص المناعة وعدم إلصاق وصمة العار بالنسبة للمصابين به.

ويرجع الاهتمام بمناقشة مرض الإيدز في قمة عمالة الشباب إلى ضرورة البدء في العمل ضمن الحملة العالمية التي تعمل على حماية الشباب في جميع أنحاء العالم من الإصابة بمرض الإيدز، واستخدام المعلومات والاتصالات التي تكفلها قمة الشباب لتوصيل المعلومات السليمة عن هذا المرض وما يصاحبه من تهديدات صحية عن أماكن العمل والعاملين

٧ - توظيف التفكير التطبيقي والإبداعي لتعبئة الموارد لعمالة الشباب (٩)

تنشغل معظم الدول والحكومات بموضوع توفير العمالة للشباب إلا أن هناك تحديات في الواقع تشير إلى عدم إمكان السياسات الحكومية وحدها من توفير حق العمل لجميع الشباب الراغبين في الحصول على فرصة عمل توفر لهم حياة كريمة، وذلك بسبب التزايد الكبير في أعداد الشباب الراغبين في العمل، بالإضافة إلى عدم توافر المهارات المطلوبة في سوق العمل لدى بعض الشباب، وكذلك عدم ملاءمة خطط التنمية والنظم الاقتصادية والتعليمية والتدريبية في بعض البلاد في فتح فرص جديدة للعمل للشباب، أوعدم توافر رؤوس الأموال الكافية لتمويل المشروعات الاقتصادية القادرة على توفير فرص عمل جديدة وخاصة في الدول النامية أو الفقيرة، أو

(٩) بونا ويجناراجا، التفكير التطبيقي والإبداعي في تعبئة الموارد لتشغيل الشباب: العبء الثقيل على الشباب الفقير في السعي للحصول على العمل وتحقيق الكرامة، ورقة بحث، قمة عمالة الشباب، ٢٠٠٢.

عدم توافر التكنولوجيات الحديثة في هذه المجتمعات والتي تساعدها على تحديث وتطوير إنتاجها والقدر الذي تستطيع معه منافسة الإنتاج في الدول المتقدمة والكبيرة.

لجأت الكثير من الدول إلى الأفكار والتطبيق الإبداعي للتغلب على هذه المشاكل عن طريق الاعتماد على كفاءة الشباب وقدرتهم على التعلم السريع إذا ما أتيحت لهم الفرص، وعدم الاعتماد على رأس المال، واعتبار أن مشاركة الشباب في وضع الحلول أساس لحل المشكلة على اعتبار أن الشباب جزء من الحل وليس جزءًا من المشكلة، وذلك من خلال تدعيم المشاركة والاعتماد على النفس وهو الأمر الذي يتطلب تعبئة شاملة لكل طاقات الشباب لمواجهة التحديات التي تواجههم في جميع الميادين ومنها البحث عن الوسائل البديلة لتعبئة موارد الشباب، وعدم الاعتماد على السياسات الحكومية في تشغيل الشباب ومحاولة تقسيم الموارد وتوزيعها، بحيث يمكن الاستفادة منها في جميع المناطق وخاصة المناطق الفقيرة والمحرومة كذلك تعبئة الشباب للعمل في المشروعات البيئية والصحية والتعليمية وخاصة في المناطق الريفية والمحرومة من مثل هذه الخدمات.

٨- دور الإعلام في عمالة الشباب

يمكن أن تقوم وسائل الإعلام بدور مهم في مجال عمالة الشباب حيث يعتبر الإعلام محورًا مهمًا وحيويًا يمكن استخدامه لتحقيق أهداف عمالة الشباب، وذلك لقدرته على تطوير وتشكيل سلوكيات المجتمع من خلال التركيز على عدة محاور منها إعادة تقويم الرسالة الإعلامية الموجهة للتوعية بالأخطار المصاحبة للبطالة بين الشباب، وضرورة توفير فرص العمالة للشباب من خلال زيادة المساحة الإعلامية الموجهة للشباب وأصحاب الأعمال بقصد فتح المجال ولفت النظر إلى أهمية تشغيل الشباب والأخطار الاجتماعية والنفسية والاقتصادية والسياسية التي تترتب على زيادة البطالة بين الشباب، وتوجيه البرامج للمساعدة في الاكتشاف المبكر لطرق المواءمة بين متطلبات سوق العمل ورغبات الشباب في العمل، مع تسليط الأضواء على الفرص والجهود من قبل كل المؤسسات في الدولة لتوفير التدريب والعمل للشباب، وإخبار الشباب عن الأماكن المختلفة التي تتيح لهم فرص التدريب والعمل على تشجيع العمالة الذاتية، وتخصيص برامج إعلامية لهذا الغرض مع التركيز على ضرورة اكتساب الشباب للمهارات المطلوبة لإقامة المشروعات الصغيرة والتعرف على المتغيرات الجديدة التي تحكم العرض والطلب في سوق العمل.

كذلك يجب التركيز رتسليط الأضواء من جانب وسائل الإعلام على الجهود التي تبذل من قبل مختلف الجهات الحكومية وغير الحكومية للتغلب على البطالة بين الشباب، وإعلام المجتمع بالأنشطة والأماكن التي يمكن اللجوء إليها من قبل الشباب للمساعدة في الحصول على عمل منتج. كذلك يمكن إعداد وتقديم البرامج والأفلام والأعمال الدراسية التي تتعامل مع ظاهرة البطالة بين الشباب مع التركيز على تأكيد ودعم الأساليب المختلفة لدعم الشعور بالانتماء لدى الشباب، والتركيز على ضرورة تواصل الحوار بين الأجيال وتحضير أفراد المجتمع على القيام بدورهم في مجابهة مشكلة البطالة بين الشباب.

٩- دور القطاع الخاص والمجتمع المدني في عمالة الشباب(١٠)

أدت الكثير من التحولات السياسية والاقتصادية والتجارية في العالم إلى الاعتقاد بأن السوق العالمي لديه من القدرات الجديدة ما يسهم في حل بعض المشكلات المستعصية مثل مشكلة الفقر والبطالة وخاصة بالنسبة للشباب، وأن قطاع الأعمال الخاص ومؤسسات المجتمع المدني يمكن أن تدلي بمساهمات كبيرة في موضوع عمالة الشباب خاصة وأن الاعتماد على مؤسسات الدولة وحدها لا يعتبر كافياً لحل مشكلة البطالة بين الشباب لذلك يلزم ضرورة التفكير ووضع الحلول لتهيئة البيئة المناسبة لإدماج القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني للمساهمة في حل هذه القضية من خلال تهيئة الفرصة للتعاون بين المؤسسات الرسمية والقطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني وفهم التحديات التي تواجه المجتمع بسبب بطالة الشباب والمطلوب من المهارات في سوق العمل والمشاكل التي تقابل أنظمة التعليم والتدريب لتوفير المهارات اللازمة، وتوفير الاستثمارات المطلوبة لتطوير قوة العمل وتشجيع العمل الحر في المشروعات الخاصة الصغيرة التي تعمل على توفير الاحتياجات من السلع المطلوبة في السوق، والعمل على تنمية القدرات والوعي عند الشباب من أجل تحسين الإنتاج وقبول المنافسة واقتراح الأفكار لتطوير القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني لزيادة مساهمتها في تطوير السوق وإعطاء فرص لممارسة المشاركة في كل عمليات التخطيط والتغيير وخاصة بالنسبة للكفاءات الشابة وتهيئة الفرص لتحفيز الشباب على ضرورة تخطي العقبات وخاصة بالنسبة للمشروعات الصغيرة والخاصة، وتسهيل تسويق وتحسين المنتجات الخاصة بالمشروعات الشبابية الصغيرة من خلال الشراكات مع المؤسسات القائمة وخاصة في القطاع الخاص.

١٠- ستيف وادل، عمالة الشباب وسبل المعيشة ودور القطاع الخاص، ورقة بحث، قمة عمالة الشباب، ٢٠٠٢ .

١٠-المؤتمر الوزاري وبيان قمة عمالة الشباب

تعتبر قمة عمالة الشباب واحدة من مبادرات المجتمع المدني العالمي، وأحد مظاهر العلاقة المتغيرة بين الدولة والمجتمع في العالم الجديد، واعترافا بالدور الجديد والمتزايد الذي أصبحت تلعبه المنظمات غير الحكومية في المشاكل العالمية حيث يركز المؤتمر على أفكار الشباب وابتكاراتهم وآرائهم من خلال الاعتراف بأهمية دورهم وإسهاماتهم وطموحاتهم التي يجب على كل المؤسسات الحكومية وغير الحكومية والدولية ومنظمات المجتمع الاهتمام بها والاستماع إليها.

وقد أكد بيان الوزراء المجتمعين في قمة عمالة الشباب برئاسة الدكتور علي الدين هلال وزير الشباب أن وزراء الشباب المجتمعين في قمة عمالة الشباب قد تبنوا توصيات الشباب وأنهم سوف يعملون على نقلها إلى جميع الدول التي يمثلونها من خلال الحملة التي تتبناها قمة عمالة الشباب، خاصة وأن كل أفكار الشباب جاءت كنتيجة مباشرة لتبادل الخبرات والأفكار من أجل توفير فرص عمل منتجة ودائمة للشباب.

ويعتبر البيان الذي صدر عن قمة عمالة الشباب هو أول بيان في مؤتمر دولي تشترك في إصداره الحكومات والمنظمات. إن البيان المشترك جاء نتيجة لكل من ورقة العمل التي أعدها الوزراء وقدمت للمناقشة في قمة عمالة الشباب، وكنتيجة أيضًا للتقارير الناتجة عن ورش العمل التي اشترك في مناقشتها كل المشتركين من الشباب ممثلي الحكومات والمنظمات الأهلية والهيئات الدولية، يعكس ما جاء في التقارير التي تقدمت بها المنظمات الأهلية التي ناقشت مساهمات الأنشطة الزراعية والتنمية الريفية في توفير فرص عمل للشباب، بالإضافة إلى ضرورة تشجيع مهارات العمل الحر والتوظيف الذاتي في المشروعات الصغيرة لدى الشباب والاستعانة بتعلم مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتوفير الخبرات والمؤسسات التي تسهل تعلم هذه المهارات من أجل توفير فرص عمل للشباب في هذا المجال حيث إنّ ثورة المعلومات الجديدة مازالت في اتساع مستمر ويمكن أن تلعب دورًا مهمًّا في انتشار المعرفة ودعم التعاون من خلال شبكات الإنترنت والبريد الإلكتروني، وخاصة في خلق وعي جديد بأهمية وقدرات الشباب، مع الاهتمام بالتعليم والتدريب والعمل على المواءمة بين مناهج ومحتوى التعليم والتدريب ليواكب متطلبات سوق العمل.

ولقد عبر الوزراء عن أنهم استمعوا باهتمام إلى كل أصوات الشباب التي عبروا فيها عن الأمور التي تقف في طريق مستقبلهم وعن الطريقة التي يرون بها كيفية مواجهتها، على اعتبار أنهم أصحاب المشكلة والحل، من خلال وجهات النظر والخبرات التي عبر عنها الشباب وما قدموه من آليات يمكن الاعتماد عليها في التعاون مع كل المؤسسات والمنظمات الأهلية والحكومية من أجل عمالة الشباب ومن أجل مستقبل أفضل فالشباب هم قادة الغد وسيكون لهم دور كبير وأساسي في النظام العالمي.

الخلاصة

ركزت قمة عمالة الشباب بين أهدافها الرئيسية على تبادل الخبرات بين شباب العالم في شأن قضايا التوظيف ومكافحة البطالة، وما يرتبط بذلك من موضوعات مثل دور القطاع الخاص، وأهمية الاعتماد على المبادرات الفردية لإنشاء المشروعات الصغيرة وتشغيل الشباب في المجالات التي يمكن فيها استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال. وأكدت على أن توسيع فرص عمالة الشباب لابد أن يؤسس على مبادئ هامة تتعلق بالاهتمام والمحافظة والصيانة للموارد الطبيعية من أرض وماء وغابات، وأن ذلك كله يمكن أن يتحقق من خلال تأسيس منتدى عالمي لعمالة الشباب، وحركة عالمية تهتم بتطوير كل الأطر والسياسات التي تشجع على عمالة الشباب وتشجيع الاتصال بهم وتبادل الخبرات بينهم من خلال أحدث الوسائل وبصفة خاصة البريد الإلكتروني وشبكات الإنترنت (١١).

تعد قمة عمالة الشباب حافزًا للمجتمع العالمي للاهتمام وتحريك برامج العمل في السياسات في جميع أنحاء العالم لتيسير حصول الشباب على التعليم والتدريب على المهارات اللازمة التي توفر لهم فرص عمل شريفة، واعتبار أن قمة الشباب ساحة لتداول الأفكار والنقاش للممارسات الجديدة والمبتكرة التي تساعد على تأسيس وانطلاق مفاهيم جديدة للقضاء على البطالة بين الشباب، والمساعدة في توفير المهارات التي يفتقر إليها الشباب خاصة ما يتعلق منها بالتقدم التكنولوجي الكبير مما يساعد على الخوض والالتحاق بسوق العمل خاصة وأن الشباب لديه من الطاقات والإرادة والقدرة للمساهمة في مواجهة التحديات الجديدة التي نعيشها الآن مثل مشاكل الفقر والجوع والأمراض الجديدة مثل الإيدز والعنف والتدهور البيئي، وذلك من خلال بناء اتحاد عالمي للشباب يمكن أن يعمل وبصورة مستمرة في تنبيه العالم إلى قدرات

(١١) مصطفى علوي، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، قمة عمالة الشباب، وزارة الشباب، أغسطس ٢٠٠٢، ص ١٨.

الشباب واستغلال الفرص المتاحة الاستغلال الأمثل.

شملت أنشطة قمة عمالة الشباب أيضًا عرضًا ومناقشة للسياسات العالمية المطلوبة للتأثير في حياة الشباب وأوضاعهم وبصفة خاصة بالنسبة لموضوع البطالة، مع التأكيد على أن أحد الحلول لمشكلة البطالة بين الشباب يكمن في تشجيع وتدعيم العمالة الذاتية Self-Employment، والمبادرة بإقامة مشروعات خاصة، وتحفيزهم للانطلاق والمبادرة والدخول في سوق العمل من خلال الاستثمار الذي يتضمن بعض التجديد والمغامرة، وتشجيع مفهوم العمل الحر على أساس أنه مهنة معترف بها Enterpreneuship، وتهيئة المناخ لتوسيع قواعد وبيئة وثقافة المخاطرة بين الشباب من خلال الدخول في مجال المشروعات الجديدة التي تستخدم طرقاً وأفكاراً جديدة للتعامل مع الإمكانيات الاستثمارية المتاحة[١٢] والتي تهدف في النهاية إلى إحداث تغيرات في القطاع الذي تعمل فيه هذه الاستثمارات، مع ضرورة العمل على إزالة كل العوائق التي تحول دون انخراط الشباب في العمل الحر وخاصة ما يتعلق منها ببعض العقبات الروتينية.

أكدت قمة عمالة الشباب على ضرورة الاهتمام بالتعليم والتدريب للاستجابة للمتطلبات المتغيرة من المهارات المطلوبة في سوق العمل، مع ضرورة توسيع مفاهيم التعليم والتدريب على أساس مفهوم التعليم والتدريب المستمر، وتحفيز الشباب على العمل ومواصلة التعليم والتدريب وخاصة أن العالم الذي نعيش فيه الآن يتغير بسرعة وهو ما يحتم علينا أن نسايره من خلال الرؤية والمبادرات الجديدة التي نستطيع من خلالها التعامل مع هذه الظروف المتغيرة من خلال تعزيز إمكانيات ومهارات الشباب للمشاركة في قبول الجديد والتعامل معه.

اهتمت قمة العمالة بالشباب أنفسهم على أساس أنهم أصحاب المصلحة الحقيقية وضرورة التعامل مع مختلف المؤسسات من أجل إتاحة الفرص للشباب وتزويدهم وإمدادهم بكل القدرات التي تسهّل إجراءات توظيفهم مع مراعاة العدالة والمساواة والإنصاف في إعطاء فرص متساوية خاصة بالنسبة للإناث وذوي الاحتياجات الخاصة والمهمشين من الشباب أو الذين يسكنون في مناطق بعيدة أو نائية.

(12) Susan Davis, Social Enterpreneuship, Youth Employment Summit, 2002.

أشارت مناقشات قمة الشباب إلى ضرورة تغيير المفاهيم التي تصر على التقليل من قيمة الشباب وقدرتهم وكذلك الافتراضات التي تدور حول أن الشباب لا يملكون المعارف الكثيرة وذلك على أساس أن التجربة الحقيقية والعملية لأنشطة واهتمامات الشباب توضح أن الشباب عندما تتاح لهم الفرصة يعبرون عن أفكارهم ومعرفتهم والتي تفوق كل التصورات، ولذلك يجب إتاحة المجال لإعطاء الشباب الفرصة للتعبير عن أنفسهم من خلال مشاركتهم وإعطائهم مقاليد القيادة حيث أكدت معظم المناقشات أن معظم الشباب الذين تتاح لهم فرصة مناقشة المشاكل المتعلقة بهم وبالمجتمعات التي يعيشون فيها عن طريق خطوات عملية مثل مشكلة البطالة، يعملون على التغلب عليها من خلال حلول مبتكرة وأن معالجة أمور الشباب عن طريق أفكار من غير الشباب وخاصة من بين صناع القرار والسياسات أمرٌ أصبح غير مقبول ويجب تغييره من خلال اشتراك الشباب في كل جهود التفكير والتنفيذ والمتابعة لمشكلاتهم، وإعطائهم الفرصة للتعبير عن أنفسهم وبطريقتهم الخاصة بعيدًا عن كل الأطر التقليدية التي تحجم في معظم الأوقات أفكار الشباب وتمنع عنهم الفرص في المشاركة في حل مشاكلهم. كذلك إتاحة الفرصة للشباب من خلال مؤسسات المجتمع المدني بصفة خاصة المؤسسات التي تعتني بمشاركة الشباب وتضع ضمن أعمالها أولويات مشاكل الشباب كالبطالة، على اعتبار أن هذه المؤسسات ومن خلال المشاركة الفعلية للشباب، أكثر قدرة على تحديد آليات الحل، خاصة وأن مشكلة البطالة بشقيها الإنساني والاقتصادي تعكس مشكلات اجتماعية واقتصادية ونفسية كثيرة يعاني منها الشباب كما أن مشاركة الشباب. تهيئ لهم الفرصة للوصول إلى الحلول السليمة والعملية.

بالرغم من أن الكثير من الدول في العالم وبصفة خاصة دول العالم النامي تعاني من ظروف الفقر والبطالة المقنعة خاصة بين الشباب، مما يؤثر على الكثير من نواحي التقدم، فإن الأفكار والفرص لازالت متاحة لمواجهة هذه المشاكل المعقدة والمتشابكة من خلال الاستخدام الأمثل للقوى البشرية وخاصة من الشباب وتوجيهها نحو التعليم والتدريب المستمر، ومحاولة التقليل من الاعتماد على الاستيراد الذي يساعد على توجيه العمالة إلى القطاعات التي يعتمد فيها على الاستيراد الخارجي كبديل للتصنيع والإنتاج وخاصة بالنسبة للموارد الأساسية الغذائية والملابس، وذلك لعدة أسباب منها أن التكاليف التي تنفق على الاستيراد تتأثر كثيرًا بالأسعار العالمية وتذبذب الأسعار في الأسواق المنتجة والاعتماد على العملات الأجنبية في الاستيراد، بالإضافة إلى ضرورة الحد من الاستيراد فإنه

يجب أيضًا التركيز والتوسع في مجالات التصدير الذي يساعد بدوره على خلق فرص عمل حقيقية وجديدة ورفع إنتاجية العمالة خاصة إذا ما أمكن توجيه الإنتاج إلى متطلبات واحتياجات الأسواق الخارجية سواء منها الإقليمية أوالعالمية، مع تشجيع رؤوس الأموال الأجنبية للدخول في مجالات الاستثمار وتحفيزها لإقامة المشروعات المحلية من خلال تقديم الحوافز للمشروعات الجديدة مثل برامج الإعفاءات الضريبية على المشروعات التي تستخدم العمالة المحلية. هذا إلى جانب الفوائد الأخرى التي تجلبها هذه المشروعات ورؤوس الأموال الأجنبية التي تصاحب هذه المشروعات من تقديم وتوصيل تكنولوجيا حديثة تأتي مع فرص الاستثمار الأجنبية وهى فرصة جيدة لتعلم واستخدام هذه التكنولوجيا الحديثة من قبل العمالة المحلية التي تعمل في هذه المشروعات الأجنبية.

ويشكل الاتساع في القطاع الزراعي والصناعات عاملاً آخر لزيادة توفير المواد الغذائية، وبالتالي زيادة فرص العمل في هذه القطاعات المنتجة للمواد الغذائية خاصة التي تعتمد على المحاصيل الرئيسية وما لها من تأثير في زيادة الدخل للعاملين في قطاع الزراعة، إلى جانب أنه يساعد على الحد من مشاكل الهجرة من المناطق الريفية إلى المناطق الحضرية للبحث عن فرص عمل غير موجودة في المناطق الحضرية والمدن المكتظة أصلاً بالسكان مما يؤدي إلى زيادة الطلب على بعض الخدمات مثل خدمات السكن والمواصلات والكهرباء والمياه والعلاج والمرور، وما يتبع ذلك من إضافة مشاكل بيئية قد تزيد من الضغوط على هذه المناطق الحضرية.

لفتت المناقشات في قمة عمالة الشباب الأنظار إلى ضرورة الاهتمام بقضية التعليم الأساسي ومحو الأمية وخاصة بالنسبة لبرامج التدريب المهني والفني التي يمكن أن توفر لسوق العمل الأعداد المطلوبة من المهارات الفنية. إلى جانب ضرورة الوصول إلى نسب اسنيعاب شاملة في مراحل التعليم الأساسي لكل الأطفال في سن المدرسة، وتوزيع المدارس في المناطق المختلفة مع توفير الموارد المخصصة للعملية التعليمية وإدخال العمل التطوعي في مجالات التعليم خاصة بالنسبة لقضية محو الأمية التي يمكن أن تستوعب أعدادًا كبيرة من الشباب في أنشطة تعليم الكبار ومحو الأمية، مع التركيز على محو أمية الإناث حيث تشير كل الدراسات والبحوث على أهمية تعليم المرأة وأثره على معظم قضايا ومشاكل المجتمع.

الاهتمام بتقييم المشروعات الصغيرة والمتوسطة من خلال مقاييس تتعلق بالأداء المالي لهذه المشروعات وكفاءة النظم المالية والإدارية التي تتبع في هذه المشروعات وبعض المؤشرات الخاصة بالمشروع من حيث قيمة الصافي من المبيعات في المشروع وقيمة الممتلكات الخاصة بالمشروع Assets ونسبة العائد من الاستثمار فيه وتوزيع النفقات بالنسبة للتشغيل، وحجم المشروع من حيث عدد العاملين فيه وحجم الاستثمار المخصص له ونوع وجودة الإنتاج أوالخدمات التي يقدمها، وعلاقة المشروع بالمشروعات الأخرى المماثلة أوالمشروعات المتوسطة والكبيرة والعاملة في نفس النشاط، ومدى توفر أية برامج تتعلق بالرعاية الصحية أوالتأمينات أوالأمان الصناعي في المشروع، وكل العوامل الأخرى التي تساعد على تطوير ونمو المشروعات الصغيرة وخاصة تلك التي تهدف إلى إيجاد آليات تهدف إلى تطويع وتطوير العلاقات بين المشروعات الصغيرة والمشروعات المتوسطة والكبيرة من خلال التعاقدات الفرعية وتوفير التمويل والمواد الأولية واتفاقات المبيعات والتسويق، والعمل على توفير الخدمات من قبل المشروعات الصغيرة إلى المشروعات المتوسطة أو الكبيرة ومحاولة الاستفادة من الخبرات الفنية والمالية والإدارية التي تستخدمها المشرعات المتوسطة والكبيرة التي تناسب أغراض وأهداف المشروعات الصغيرة وخاصة بالنسبة للمعلومات التي تساعد المشروعات الصغيرة في ترشيد التكاليف وتطوير الإنتاج والدخول إلى الأسواق ومحاولة تهيئة الفرص للانفتاح على مجالات التصدير للأسواق الكبيرة من خلال تطوير مهارات الإنتاج في المشروعات الصغيرة حيث إن الاتصال بين المشروعات الصغيرة، والمتوسطة يهدف في النهاية إلى مصلحة مشتركة ما بين المؤسسات التي تعمل على اختلاف أحجامها من أجل تحقيق أهداف محددة، من بينها الربح والفوائد الاقتصادية الأخرى وتحقيق نسب إنتاج عالية.

الملاحـق والمراجـع

ملحق رقم (١)

• المجلس الاستشاري الدولي

Mahnaz Afkhami, President, Sisterhood is Global Institute.
David Bell, Chairman, Financial Times, UK.
Robert J. Berg, Chairman, International Development Conference, Washington.
The Hon . Pete Bourne, Vice Chancellor, St. GeorgeU¢s University Grenada.
Mararet Catley-Carlson.
Former President, The Population Council.
Sujit Chowdhury, Secretary General, Young Entrepreneus Summit.
The Hon. Gov. MichaelDukakis, Professor at Northeastern University Boston.
Andrew Fiddaman, Associate Director , The Prince of Wales, Business Leaders Forum.
Sam Daley- Harris, Director, Microcredit Summit Campaign, Washington.
David Newing Seior Advisor, Trust for the Americas OAS, Washington.
Esther Ocloo, Founding President of the WomenU¢s World Bank, Ghana Chief
Bisi Ogunleye, Founder, Country WomenU¢s Association, Nigeria Jeffrey Sachs.
Director, Center for International Development, Harvard University Ambassador.
Kamalesh Sharma, UN Representative, India.
The Hon. Leticia R. Shahani, Senator Philippines.
Pam Solo, President, Institute for Civil Society , Newton.
Lakshmi Venkatesan, President, Youth Business Trust, India.
Prof. William Julius Wilson.
Lewis P. and Linda L. Geyser Professor , Harvard University.
Prof . Muhammad Yunus , Managing Director , Grameen Bank, Bangladesh.

• وحدة الشباب

Vivien Barongo Advocacy for Women, Tanzania.
Leon Galindo Stenutz, Coordinator Emerging Leaders Network.
Danny Huxtey, Youth member from Canada.
Victor Del-Rosal, Youth member from Mexico.
Ruxandra petre, Youth member from Romania.
S. Pushpalatha, Youth member form India.
Brett Solomon , Coordinator, International Youth Parliament.

• لجنة التنظيم

Esteban Gonzalez, President, Nexus Group.

Huguette Labelle, Former President, Canadian International Development Agency.

Rick Little, President, International Youth Foundation.

Hon. Gertude Mongella, Secretary General, Beijing Conference for Women.

Hon. Robert Reich, Former US Secretary of Labor.

Ismail Serageldin, Vice President of Special Programs, World Bank.

Hon. M. S. Swaminathan, Chief Architect of the Green Revolution in India.

Rt. Hon. Baroness Shirley Williams, House of Lords.

• لجنة سكرتارية المؤتمر

Janet Whitla , President and CEO, EDC

Cheryl Vince- Whitman, Sr. Vice President , EDC , Newton

Ron Israel, Vice President EDC

Eric Jolly, Vice President EDC

• مدير المؤتمر

Poonam Ahluwalia, EDC

ملحق رقم (٢)

لجنة تنظيم المؤتمر

Ismail Serageldin
Chairman, Youth Employment Summit YES
Librarian of Alexandria
Director Bibliotheca Alexandrina

Hafsat Abiola
Director
Kudirat Initiative For Democracy (KIND)

Hon, Nahas Angula
Minister
Ministry of Higher Education, Training
and Employment Creation, Namibia

Jennifer Corriero
Co-Founder & Director
Taking IT Global

Mohamed T. El-Ashry
CEO & Chairman,
Global Environment Facility

Hon, Jose - Maria Figueres
Managing Director
World Economic Forum

Esteban Gonzalez
President
Nexus Executive Group

Huguette Labelle
President
CIDA 1993-99

Rick Little
President
International Youth Foundation

Carlos Magarinos
Director General, UN
Industrial Development Organization

Hon, Gertude Mongella
Secretary General
Beijing Conference for Women

Hon, Sithembiso Nyoni
Minister of State, Zimbabwe

Hon Robert B . Reich
US Secretary of Labor 1993-97

H.E Michel Rocard
Chair Committee
Employment & Social Affairs
European Parliament

M.S. Swaminathan
World Food Prize Laureate

Rt . Hon, Baroness Shirley Williams
UK House of Lords

مستشارون دوليون

Goran Hultin
Executive Director for Employment
International Labour Orgnization

Jeffrey Sachs
Director , Center for international
Development, Harvard University

Kamalesh Sharma
UN Representative, India

Muhammad Yunus
Managing Director
Grameen Bank , Bangladesh

Summit Director
Poonam Ahluwalia
Education Development Center, Inc

ملحق رقم (٣)

قائمة بأسماء الهيئات والمنظمات
التي شاركت في تدعيم قمة عمالة الشباب

- الوكالة الكندية للتنمية الدولية CIDA
- سكرتارية مجموعة الكومنولث البريطاني
- مؤسسة القرن
- منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OCED
- منتدى أمير ديك لقيادات الأعمال
- منظمة الأغذية والزراعة FAO
- مركز جامعة هارفارد للتنمية الدولية
- منظمة العمل الدولية ILO
- المؤسسة الدولية للشباب IYF
- منظمة الدول الأمريكية
- الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية USAID
- مركز تطوير التعليم بولاية ماسا شوتس الأمريكية EDC
- البنك الألماني
- مجلس الأرض
- هيئة البيئة العالمية
- المنتدى الدولي لرجال الأعمال
- الوكالة السويدية للتنمية الدولية
- البنك الدولي
- برنامج الأمم المتحدة للتنمية UNDP
- وزارة الشباب المصرية

ملحق رقم (٤)

إعلان الإسكندرية- لقمة عمالة الشباب

نؤكد، نحن المشاركون في المؤتمر الأول لقمة عمالة الشباب (YES 2002) في اجتماعنا في مكتبة الإسكندرية ، بمصر ، التزامنا التام بالعمل الدءوب والسعي الحثيث لمدة عقد كامل، في إطار الحملة العالمية لخلق مئات الملايين من فرص العمل لإيجاد سبل معيشية مستدامة لكل شباب العالم ، ومن هنا ، تظهر الحاجة لتغيير تام في نموذج العمالة ، فإن جودة الوظائف لا تقل أهمية عن توفيرها ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن يظل الفقراء ، ممن يعيشون على دخل أقل من دولار يومياً أسرى للحرمان. علينا التحول من أنماط الوظائف التي لا تحتاج إلى مهارات إلى الوظائف التي تحتاج إلى مهارات ، من الوظائف ذات الدخل المنخفض إلى الوظائف ذات الدخل المرتفع ، من الوظائف العامة المدعمة حكومياً إلى سبل معيشية أكثر استدامة .

وإذ ندرك أنه من أجل تحقيق تلك الأهداف يجب أن تجتمع كافة الأطراف لمواجهة العديد من القضايا، ألا وهي: السلام ، فرص التجارة العادلة ، الوصول إلى الأسواق ، التحول التكنولوجي، تدفقات رؤوس الأموال ، والقضاء على الفقر . وسيتطلب ذلك بدوره تضافر جهود المجتمع الدولي، ووفاء المانحين بالتزاماتهم تجاه مشروعات عمالة الشباب وبرامجها . كما لا يمكن تجاهل أهمية التعاون والتلاقي بين مختلف المبادرات والبرامج التي تستهدف قضايا عمالة الشباب.

وإذ تضطلع الحكومات الوطنية بمسئولية خاصة نحو عمالة الشباب، ونحو رسم السياسات العامة الضرورية لتحقيق ذلك.

وإذ ندرك ضرورة تعاون كافة فئات المجتمع من أجل تمكين الشباب من صياغة مستقبلهم .

تحقيقاً لهذه الأهداف ، آلينا على أنفسنا مسئولية دعم العمل الجاد والمكثف في المجالات الآتية:

التشغيل :- علينا ضمان حصول الشباب على التعليم المناسب والتدريب الكافي والدعم الحقيقي مع دخولهم سوق العمل ، بغض النظر عن المكان أو الظروف المعيشية ، فلا يمكن أن نواجه تحديات الغد بمهارات الأمس ، يجب أن تتحلى المؤسسات التعليمية برؤية وقدرات غير مسبوقة،

تهتم بتنمية المهارات التي تخدم متطلبات السوق ، وتعزز الثقة بالنفس، وترسم سياسة عامة تشمل كل جديد ، وتنفتح أمام الآخر ، وتواجه تحدي كل ما هو جديد.

التأهيل للعمل : علينا تبني تلك السياسات التي تشجع النمو الاقتصادي الذي يؤدي بدوره إلى خلق مزيد من فرص العمل ، وخفض التوجه نحو رؤوس الأموال ، ورعاية الهياكل المؤسسية التي تقدم مزايا نسبية إلى المشروعات الصغيرة والتي تمولها القروض الصغيرة في مرحلتي الإنتاج والتسويق ، ويقع على قطاع العمل مسئولية دعم المشروعات الصغيرة والتوظيف الذاتي من خلال آليات مثل توفير الامتيازات والاستعانة بالخدمات الخارجية والترتيبات الخاصة بالمساعدة في التسويق.

المساواة : علينا توفير فرص عمل عادلة للجميع تلائم قدراتهم الحقيقية وتحترم حقهم في التعليم والصحة والغذاء ، كما يجب إيلاء اهتمام خاص لاحتياجات المعاقين وسكان الريف والمهمشين في المجتمع ، وبالأخص الفتيات ، سواء في التعليم أو عند الدخول في أسواق العمل لأول مرة ، وبالأخص من تعانين من التفرقة على أساس النوع ، فلم يحدث ولن يحدث أن تتقدم دولة تحرم نفسها من قدرات وإمكانات نصف المجتمع.

القدرة على التجديد: علينا الاهتمام بتنمية الإبداع لدى أصحاب المشروعات الصغيرة، ممن لديهم القدرة على توفير الفرص الاجتماعية والاقتصادية ، في الوقت الذي لا يستطيع فيه الآخرون مواجهة تلك المشكلات، يعتبر أصحاب المشروعات الصغيرة، سواء أكانوا في القرى أم المدن هم أصحاب الرؤى التي تخلق فرص العمل أمامهم وأمام الآخرين، فعلينا أن ندعمهم ونؤازرهم في سعيهم من أجل مستقبل أفضل.

الحفاظ على البيئة: علينا السعي من أجل تحقيق فرص عمل مستدامة ، تأخذ في الاعتبار قضايا المياه ، والتربة والطاقة والغلاف الجوي ، والتنوع الحيوي ، وإدارة النظم البيئية فإنه ليس من الحكمة أن ندمر البيئة أثناء سعينا لتوفير مزيد من فرص العمل.

التمكين : علينا الاستفادة من الفرص التي توفرها ثورة تكنولوجيا المعلومات، لتغطية احتياجات المهمشين وللوصول إلى كل ما هو جديد فيما يتعلق بالمعرفة وتنمية القدرات ، كما يجب هيكلة كل الترتيبات المؤسسية من القروض وحتى استخدام الموارد وإدارتها من التسويق حتى شبكات الربط ومضمونها ، بطريقة من شأنها أن تدعم الشباب في سعيهم من أجل توفير سبل معيشية مستدامة.

المراجـــع

أولاً : المراجع العربية

- إسماعيل سراج الدين ومحسن يوسف، «تعظيم المنافع لتنقلات العمالة العربية»، مجلة المستقبل العربي.
- ——————— «المعلومات وسوق العمل في العالم العربي»، مجلة المستقبل العربي، ١٩٧٤
- إصدارات الصندوق الاجتماعي للتنمية، رئاسة مجلس الوزراء، «المرأة والمشروعات الصغيرة»، القاهرة، ٢٠٠١.
- بونا ويجناراچا، «التفكير التطبيقي والإبداعي في تعبئة الموارد لتشغيل الشباب: العبء الثقيل على الشباب الفقير في السعي للحصول على العمل وتحقيق الكرامة»، ورقة بحث، قمة عمالة الشباب، ٢٠٠٢ .
- تقرير السيد رئيس الوزراء إلى مجلس الشعب، القاهرة، ٢٠٠٢ .
- ريتشارد كيرتن، «توفير فرص عمل للشباب من خلال تكنولوچيا الاتصال والمعلومات: أفضل الاستراتيجيات والنماذج التطبيقية، ورقة بحث، قمة عمالة الشباب، ٢٠٠٢ .
- ستيڤ وادل، «عمالة الشباب وسبل المعيشة ودور القطاع الخاص، ورقة بحث، قمة عمالة الشباب، ٢٠٠٢ .
- سمير رضوان، «المرأة المصرية في سوق العمل: نظرة مستقبلية»، المجلس القومي للمرأة، يوليو، ٢٠٠١ .
- سهيلة نظمي، التوسع في التعليم الجامعي، تصريحات للدكتور مفيد شهاب وزير التعليم العالي والبحث العلمي، الأهرام، أغسطس، ٢٠٠١ .
- صلاح أيوب، «في مشكلة البطالة (١)»، جريدة الأهرام، أغسطس، ٢٠٠١ .
- عادل أبو زهرة، «المرأة والعنف: الواقع والمواجهة»، قضايا استراتيجية، جريدة الأهرام، يونيو، ٢٠٠٠ .
- عزمي مصطفى، «جهاز تنمية المشروعات الصغيرة»، الصندوق الاجتماعي للتنمية، رئاسة مجلس الوزراء، مايو، ٢٠٠١.
- فرانسيس شيجنوتا، «الشباب والمشروع الخاص: مواجهة التحديات الرئيسية»، ورقة بحث عمالة الشباب، ٢٠٠٢.
- ڤيڤيان جيلفوي وچون ونج، «العمل والتعليم من منظور جديد للتعليم في القرن الحادي والعشرين»، ورقة بحث، قمة عمالة الشباب، ٢٠٠٢ .
- ڤيرات ديڤيا كريتي، «عمالة الشباب والتنمية الريفية»، ورقة بحث، قمة عمالة الشباب، ٢٠٠٢.
- محافظة الإسكندرية، مؤتمر المرأة والمشروعات الصغيرة في الألفية الجديدة، ٢٦ - ٢٧ أبريل، ٢٠٠٠، الصندوق الاجتماعي للتنمية، رئاسة مجلس الوزراء، القاهرة.
- مصطفى علوي، وزارة الشباب، قمة عمالة الشباب، ٢٠٠٢ .
- نادر فرجاني، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، المكتب الإقليمي للدول العربية، تقرير التنمية الإنسانية العربية، ٢٠٠٢
- هدى صبحي، المرأة وقضايا التنمية.
- هيجنز أويتالال، «السياسات الحكومية وعمالة الشباب»، ورقة بحث، قمة عمالة الشباب، ٢٠٠٢ .

ثانيا : المراجع الأجنبية

- Ahluwalia, Pooma, Education Development Center & Swedish International Development Agency, Working Paper, 2001.
- Alons, William, "A Theory of Movements", in : Niles M. Hasen, (ed.), Human Settlment Systems. International Perspectives on Structure, Change and Public Policy, Cambridge, Mass., Billinfer Publ. Co., 1981.
- Anderson et al., 1985, 1984, 1984b, Helbrook, 1987, Pearson, 1984, Rumelboed, 1981.
- Ashord, Louis S., Population Bulletin, Population Reference Bureau, Washington DC, 1998.
- Basalla, Susan & Maggie De Bebies, "So What Are you Going to do with That? A Guide to Career Changing for MA & PHDs", 2002.
- Baum, Warrem C. & Stakes M. Talbert, Investing in development, Lessons of World Bank Experience, The World Bank, D.C., Oxford University Press, 1985.
- Cowie, Lainf, "Nation and World" Washington Post, February, 2002.
- Davis, Susan, Social Enterpreneuship, Youth Employment Summit, 2002.
- De Mory, Jo Lynne & Virginia Reads, V. A. Department of Education, Division of Instruction, June, 2002.
- Development and Cooperation N. 3, 2002, May/ June 2002, "News and People".
- Food and Agriculture Organization, "Youth Against Hunger", Report, FAO Publ., Rome, 1999.
- Haulord, Carl & Morlha F. Riche, Population by the Numbers: Trends in Population Growth and Structure, in: Ann Mazue (ed.), Beyond the Numbers, UN High Commission for Refugees, Island Press, Washington DC, 1994.
- HIV/AIDS, Safety and the Youth Employment Summit: A Call for Action, EDC, January, 2001.
- Heaer, Peter & Robert Teetu, A measured Response : Americans Speak on Eduction Reform", The Bibotisan Pall Theam, The Wall Street Journal, NBC Poll, June, 2001.
- Landgrof, Kurt M., The Washington Post, July, 2001.
- Payer, Ruby K., A Framework for Understanding Poverty, RTF Publ. Co., Highland Texas, USA.
- Population References Bureau and the Center for Population Options, "The World's Youth", Washington D., 1994.
- Rawe, Julie, "Young and Jobless", Time Magazine, 39, June, 2002.

- Schbichu, Anderos, "Education at a Glance", Organization of Economic Development, OECD Report, 1, 2001.
- Sergeldin and Bobli, "Tools of " Manpower: The World Bank Models, 4 vols., World Bank Staff Working Papers, The Woıld Bank, Washington DC, 1993.
- Serageldin and Li, "Tools of Manpower Planning : The World Bank Models", Vol: Technical Presentation of the Models.
- Slayter, Mary Ellen "Job Hunters Can Get a Sense of Direction - Career Track: Advice for Twenty - Something". The Washington Post, April, 2002.
- Spengler, Emily, Career Choice: It's a Tough Job, Harvard University, April, 2002.
- The State of the World Refugees, Penguin Books, New York, 1997.
- The World Bank, World Development Report, Washington DC, The Bank, 1991.
- UN High Commission for Refugees, The State of the World Refugees, New York, Penguin Books, 1997.
- UN Populations Fund, The State of world Population, UNFPA Publ., New York, USA, 1998.
- UN Program of Action of the International Conference on Population and Development, Report, Section 4.1; 2, Cairo, Sep. 1994.
- UN "The Sex and Age Distributions of the World Population", UN Publ., New York, 1996.
- US Bureau of the Census, "Gender and Generation in the World Labor Force", Washington DC, USA, 1993.
- Youth Employment Summit, Yes 2002, "Youth Unemployment: The Current Scenario", EDC, Boston , USA.

المحتويات

- مقدمة ٥

الفصل الأول

مؤتمر عمالة الشباب ٧

الفصل الثاني

التزايد السكاني وخاصة التزايد في أعداد الشباب ٣١

الفصل الثالث

محاور التنمية البشرية وعلاقتها بسوق العمل للشباب ٦٧

الفصل الرابع

الأنظمة التعليمية والتدريبية وعلاقتها بتوفير فرص عمل للشباب ٩٧

الفصل الخامس

مشكلة البطالة بين الشباب ومدى انتشارها في العالم ١٢٥

الفصل السادس

التجربة المصرية في تشغيل وتوظيف الشباب ١٥١

الفصل السابع

خلاصة وعرض لبحوث ومناقشات قمة عمالة الشباب ١٧٥

الملاحق والمراجع ١٩٩


Assets $650K
Liabilities 325K
Net Worth $325K
Cash Flow
interest